

Oddziaływanie zasady uprzywilejowania pracownika na relację postanowień układów zbiorowych pracy z przepisami państwowych aktów prawotwórczych a Konstytucja RP*

The influence of privileging the employee's principle on relation between the collective labour agreements' provisions with the provisions of national legal acts in the light of the Constitution of Republic of Poland

Streszczenie

W artykule został podjęty problem konstytucyjności zasady uprzywilejowania pracownika w zakresie określonym w art. 9 § 2 k.p. Celem artykułu jest uzasadnienie twierdzenia, że przedmiotowa zasada ma *de lege lata* charakter konstytucyjny, oraz wskazanie jego ważniejszych konsekwencji. Aby zrealizować postawiony cel, autor przeprowadza analizę relevantnych regulacji prawnych w różnych momentach czasowych oraz wykorzystuje koncepcje teoretycznoprawne, takie jak przede wszystkim zintegrowana koncepcja zasad prawa czy koncepcja typologicznej treści językowej predykatu.

Słowa kluczowe

zasada uprzywilejowania pracownika, układy zbiorowe pracy, zintegrowana koncepcja zasad prawa

JEL: K00, K10, K31

Istota i konstytucyjna problematyczność zasady uprzywilejowania pracownika

Przepisy art. 9 § 2 i § 3 kodeksu pracy (ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, DzU z 2020 r. poz. 1320 ze zm., dalej k.p.) zgodnie identyfikowane są w piśmiennictwie z zasadą uprzywilejowania pracownika¹, niekiedy

Abstract

The paper focuses on a problem of compliance legal norm — that is so called privileging the employee's principle (in scope that is currently predicted in an Article 9 para. 2 of Polish Labour Code) with the Constitution of Republic of Poland. The purpose of paper is justification of thesis that subjected principle is *de lege lata* constitutional norm and showing important consequences of this conclusion. In order to accomplishment of this purpose, article shows results of analysis of relevant regulations that were binding in different moments of time, and use theoretical concepts, especially such as the integrated concept of legal principles and the typological linguistic content of the predicate.

Keywords

privileging the employee's principle, labour collective agreements, integral concept of legal principles

zwaną również zasadą korzystności². Określa ona relację pomiędzy regulacjami poszczególnych aktów prawotwórczych w taki sposób, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (§ 2), a postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień

zbiorowych (§ 3). Zasada ta stanowi jeden z istotnych mechanizmów realizujących ochronną funkcję prawa pracy (por. m.in. Kaczyński, 1984, s. 67; Unterschütz, 2011, s. 18; Pisarczyk, 2010, s. 21). Podstawowym założeniem stojącym u jej podstaw jest to, że o ile regulacja minimalnych uprawnień pracowniczych następuje przez normy wyrażone za pomocą tekstu państwowych aktów prawotwórczych, tzw. powszechnych źródeł prawa (por. np. Chmielek-Łubińska, 1999/2000, s. 47; Wratny, 1997, s. 33 i n.; Włodarczyk, 2017, s. 847 i n.; wyrok SN z 19 marca 2013 r., I PK 220/12, LEX nr 1554934), o tyle normy wyrażone za pomocą postanowień autonomicznych źródeł prawa pracy powinny być od nich korzystniejsze bądź co najmniej tak samo korzystne dla pracowników (por. m.in. Chmielek-Łubińska, 1999/2000, s. 50; Sierocka, 1999, s. 54; Wratny, 1997, s. 33 i n.). Zwraca się uwagę, że zasada ta nie obowiązuje między aktami prawotwórczymi pochodzącymi wyłącznie od państwa (por. Chmielek-Łubińska, 1999/2000, s. 48; Kaczyński, 1998, s. 11; uchwała SN z 28 października 1998 r., III ZP 28/98, OSNP 1999/5/158, z uzasadnienia faktycznego), a więc znajduje ona swoje zastosowanie gdy konieczne jest ustalenie relacji między aktami, z których przynajmniej jeden stanowi autonomiczne źródło prawa pracy. W tym sensie podnosi się, że jest ona związana z występowaniem regulacji o charakterze semiimperatywnym (jednostronnie bezwzględnie obowiązującym), których istotę stanowi dopuszczalność modyfikacji stosownych norm, ale tylko w określonym kierunku, jaki wyznacza kryterium korzystności dla pracownika³.

Zasadę uprzywilejowania pracownika można postrzeżać zarówno z perspektywy prawotwórcstwa, jak i stosowania prawa⁴. W tym pierwszym ujęciu jej adresatami są strony układu zbiorowego pracy (prawodawca układowy) i w pewnym sensie również organ rejestracyjny (por. Wratny, 1997, s. 34 i n.; Florek, 2010, s. 156), a sama zasada wyraża zakaz wprowadzania regulacji mniej korzystnych dla pracownika niż normy określonych aktów prawotwórczych. Natomiast w ujęciu związanym ze sferą stosowania prawa ma ona stanowić szczególną regułę kolizyjną adresowaną do właściwego organu rozstrzygającego spory z zakresu prawa pracy, zgodnie z którą jeżeli między normami aktów prawotwórczych objętych tą zasadą zachodzi niezgodność co do ich treści, stosuje się normę bardziej korzystną dla pracownika. Tym samym normy aktu mającego zajmować niższe miejsce w hierarchii źródeł prawa mogą mieć pierwszeństwo przed normami aktu mającego zajmować w niej miejsce wyższe, co ma stanowić wyjątek od ogólnej reguły kolizyjnej *lex superior derogat legi inferiori* (por. Sierocka, 1999, s. 59; Baran i Książek, 2017, s. 663; wyroki SN z 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004/4/58; z 8 marca 2011 r., II PK 165/10, LEX nr 784988; z 11 stycznia 2013 r., II PK 143/12, LEX nr 1555429; z 3 lipca 2013 r., I PK 62/13, OSNP 2014/11/155; uchwała SN z 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04, OSNP 2005/9/122).

Przedstawiony stan rzeczy może powodować wątpliwości co do zgodności części omawianej regulacji z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (DzU z 1997 r. nr 78, poz. 483, ze zm., dalej: Konstytucja). Moż-

na je sprowadzić do pytania, czy jest dopuszczalne, by ustawa zwykła przesądzała o pierwszeństwie norm układowych przed określonymi normami zarówno tej samej ustawy, jak również innych ustaw i aktów wykonawczych (czemu odpowiada treść art. 9 § 2 k.p.), ingerując tym samym w zagadnienia związane z hierarchią źródeł prawa, mającą wszak charakter systemowy (stanowiącą fundament systemu)?⁵. Udzielenie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie jest uwarunkowane koniecznością zakotwiczenia zasady uprzywilejowania pracownika w Konstytucji. Celem niniejszego artykułu jest uzasadnienie twierdzenia, że przedmiotowa zasada ma charakter konstytucyjny, oraz wskazanie ważniejszych konsekwencji praktycznych takiego stanu rzeczy.

Kwestia źródła mocy obowiązującej zasady uprzywilejowania pracownika

Jak się wydaje, nie budzi wątpliwości to, że zasada uprzywilejowania pracownika ma charakter prawotwórczy. Innymi słowy, można ją rozpatrywać w kategorii normy prawnej, a nie postulatu czy wypowiedzi opisowej (zob. o tym rozróżnieniu m.in. Opalek i Wróblewski, 1969, s. 92; Wróblewski, 1959, s. 255 i n.; Wronkowska, 1972, s. 167 i n.; Wronkowska, Zieliński i Ziemiński, 1974, s. 18; Kordela, 2010, s. 439 i n.)⁶. Należy podkreślić, że nie została ona tak nazwana przez prawodawcę, a przez doktrynę, która łączy ją z określonymi, pojawiającymi się w różnych stanach prawnych, przepisami. Warto odnotować, iż *de lege lata* przepisy te znajdują się poza rozdziałem kodeksu pracy zatytułowanym „Podstawowe zasady prawa pracy”, co mogłoby prowadzić *a rubrica* do przyjęcia, że zasada uprzywilejowania pracownika albo nie ma charakteru podstawowego, albo nawet że nie jest kodeksową zasadą prawa pracy. Łączenie przedmiotowej zasady z normami kodeksowymi przez doktrynę, jak również (najpewniej następczo) praktykę ma zatem charakter twórczy. Trudno jednak znaleźć twierdzenia, czy to doktrynalne, czy sformułowane w orzecznictwie, kwestionujące samą zasadniczość norm wiązanych z przepisami wyrażającymi tę zasadę.

W punkcie wyjścia dla sformułowania odpowiedzi na postawiony w niniejszym artykule problem konieczne jest dokonanie analizy przedmiotowej zasady w aspekcie źródła jej mocy obowiązującej. Dla jego ustalenia posłużyć się można adekwatnie wnioskami pogłębionych badań piśmiennictwa nad zagadnieniem zasad prawa przeprowadzonych przez S. Tkacza (składającymi się na zintegrowaną koncepcję zasad prawa). Autor, odrzucając „często intuicyjnie przyjmowane przekonanie, że prawodawca jest tym podmiotem, który »daje« doktrynie i orzecznictwu »zasady prawa«” (Tkacz, 2014, s. 357), wyodrębnia dwie grupy zasad prawa, którym odpowiadają dwa źródła, z których te zasady czerpią swoją moc obowiązującą.

Pierwszą grupę zasad stanowią w ujęciu S. Tkacza tzw. milczące założenia systemu, a „elementami tej grupy są te »zasady prawa«, które stanowią element kultury prawnej, znajdują uznanie wspólnoty prawniczej. Wyprzedzają one obowiązujący w danym czasie tekst prawny, kształ-

tując się wraz z rozwojem systemu prawnego i stanowiąc element jego ciągłości. Zasady te nie są konstruowane przez członków wspólnoty, są one przez nich zastane, stanowią dziedzictwo przeszłości” (Tkacz, 2014, s. 357). Autor zwraca uwagę, że zasady z tej grupy, jako wytwór wspólnoty prawniczej, są trwalsze od tekstu prawnego, choć mogą znaleźć w nim swoje odzwierciedlenie (Tkacz, 2014, s. 357). Uzasadniając ich moc obowiązującą posługuje się on kryterium tetycznym zaproponowanym przez Cz. Znamierowskiego, zgodnie z którym norma obowiązuje wtedy i tylko wtedy, gdy jest to jedyna odpowiedź, którą na pytanie „dlaczego” dać można, nazywając taką argumentację „uzasadnieniem tetycznym drugiego typu” (Tkacz, 2014, s. 316).

Drugą wyodrębnioną grupę zasad prawa stanowią te zasady, których źródłem mocy obowiązującej jest dyskurs prawodawca–doktryna–orzecznictwo (Tkacz, 2014, s. 358), a jej uzasadnieniem jest kryterium tetyczne zaproponowane przez Cz. Znamierowskiego, zgodnie z którym obowiązywanie prawa ma swoje źródło w akcie stanowienia i wynika z decyzji (woli) określonego podmiotu⁷ (Tkacz, 2014, s. 337), co S. Tkacz nazywa „uzasadnieniem tetycznym pierwszego typu” (Tkacz, 2014, s. 314). Punktem wyjścia tego dyskursu jest najczęściej tekst aktu prawotwórczego, będący wyrazem intencji prawodawcy (Tkacz, 2014, s. 323 oraz 328 i n.), ale — jak pisze autor — „to doktryna oraz orzecznictwo przesadzają o tym, że z pewnymi fragmentami tekstu prawnego wiązane są »zasady prawa«, niejako wyodrębniając te zasady, a także nadając im nazwę poprzez dodanie określonego dopełnienia do słowa »zasada«” (Tkacz, 2014, s. 324). Jak wskazuje, dyskurs w przedmiocie zasad prawa nie może prowadzić do dowolnych rezultatów, ograniczany jest bowiem przez „milczące założenia systemu”, które mu nie podlegają (Tkacz, 2014, s. 331).

Zasadę uprzywilejowania pracownika *prima facie* można by uznać za spełniającą kryteria pasujące do uzasadnienia tetycznego pierwszego typu w propozycji S. Tkacza. Nie tylko bowiem nie została ona tak nazwana przez prawodawcę, ale zasadniczy charakter twórczo przypisuje tej normie dogmatyka, łącząc ją z określonymi fragmentami tekstów prawnych zawartych w kolejnych ustawach. Brak jest również głosów kwestionujących jej zasadniczość. To dyskurs prawodawca–doktryna–orzecznictwo przesądza na pierwszy rzut oka o tym, że mamy do czynienia z zasadą prawa, a więc ci właśnie „aktorzy” konstytuują tę normę jako zasadniczą.

Dokonując głębszej analizy historii obowiązywania przedmiotowej zasady można jednak dowodzić, że przynajmniej w pewnym zakresie (i pomimo jej ograniczeń) obowiązuje ona niezależnie od regulacji kodeksowych i stanowi istotny element składający się na instytucję układów zbiorowych pracy. W konsekwencji takiego wniosku art. 9 § 2 k.p. — dotyczący tego zakresu — *de lege lata* tylko potwierdza jej normatywny wymiar. Zatem zasadę uprzywilejowania pracownika, przynajmniej w odniesieniu do układów zbiorowych pracy pozostających w relacji przynajmniej z państwowymi (wewnątrzpaństwowymi), podkonstytucyjnymi aktami prawotwórczymi, należy

odczytywać jako „milczące założenie systemu” (pisząc dalej o tej zasadzie będę miał na myśli jej wskazany wyżej minimalny zakres, który jak będę argumentował nie podlega dyskutowaniu).

Dla uzasadnienia powyższego stanowiska można przytoczyć sprawozdawcze wypowiedzi H. Lewandowskiego dotyczące przedmiotowej zasady w odniesieniu do modeli układów zbiorowych pracy w trzech okresach rozwojowych tej instytucji na płaszczyźnie prawnej. Opisując model prawny układu zbiorowego pracy w Polsce wprowadzony ustawą z 1937 r. (ustawa z 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy, DzU z 1937 r. nr 31, poz. 242), autor ten wskazuje, że „Właściwością ustawowego modelu układu zbiorowego pracy była, przyjęta w całej rozciągłości, zasada uprzywilejowania pracowników. Na zasadzie tej został oparty stosunek układu zbiorowego pracy do ustawy, jak i układu zbiorowego do umowy o pracę. W związku z tym dyspozycje układowe nie mogły pomniejszać praw pracowniczych gwarantowanych przez ustawę, mogły odbiegać od przepisów ustawy tylko na korzyść pracowników. (...) Zasada uprzywilejowania pracownika była też podstawą rozstrzygnięć w wypadku zbiegu układów zbiorowych pracy. W takiej sytuacji pracodawca był obowiązany stosować układ zbiorowy korzystniejszy dla pracownika” (Lewandowski, 1999, s. 81). W 1974 r. została ustanowiona obowiązująca do dziś ustawa — Kodeks pracy. Choć przyjęty w niej wtedy model układu różnił się pod wieloma względami od dzisiejszego, jej art. 239 wprost przewidywał, że „Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu lub innych ustaw albo przepisy wydane przez Radę Ministrów”, a po nowelizacji z 1986 r. (ustawa z 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy, DzU z 1986 r. nr 42, poz. 201) relevantna kwestia została uregulowana w art. 240 § 3, zgodnie z którym „Układ może określić szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie i jednolicie w przepisach kodeksu lub innych przepisach, jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi warunkami pracy lub zawodu albo wynika z upoważnienia kodeksu lub innych przepisów”. Jak pisze H. Lewandowski, „Model układu zbiorowego z 1974 r. respektował zasadę uprzywilejowania pracownika, jeśli chodzi o stosunek układu do ustawy i kolizję między układami, chociaż ta mogła zdarzyć się niezwykle rzadko” (Lewandowski, 1999, s. 84).

Choć, jak wynika z poczynionych ustaleń, zasada uprzywilejowania pracownika obowiązuje jako norma zarówno dziś, jak również w dwóch wyodrębnionych modelach, a w modelu z 1974 r. (także po nowelizacji z 1986 r.) oraz dzisiejszym można ją powiązać z określonymi fragmentami tekstu prawnego, twierdzenia H. Lewandowskiego warto poddać refleksji dotyczącej tekstu ustawy z 1937 r. W jej treści znaleźć można przepisy, stosownie do których „Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą uchybiać przepisom prawa, w szczególności przepisom o ochronie pracy” (art. 1 ust. 2), „Pracodawca, związany wobec tych samych pracowników kilkoma układami zbiorowymi pracy, powinien stosować układ dla pracowników najkorzystniejszy” (art. 10), a także przepis, zgod-

nie z którym „Postanowienia układu zbiorowego pracy korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia indywidualnych umów o pracę, zastępują z mocy prawa odnośne postanowienia tych umów; jednak postanowienia indywidualnych umów o pracę, korzystniejsze dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego pracy, pozostają w mocy” (art. 7 ust. 2), odpowiadający — co do istoty — normie⁸, która wiązana jest dzisiaj z art. 18 § 1 k.p. Niepodobna jednak przy analizie treściowej przepisów ustawy wyciągnąć wniosku jakoby „dyspozycje układowe nie mogły pomniejszać praw pracowniczych gwarantowanych przez ustawę” i „odbiegać od przepisów ustawy tylko na korzyść pracowników” (czy odbiegać od regulacji ustawowych w jakikolwiek inny sposób). Wyjątek stanowiłaby tylko sytuacja, w której ta sama materia byłaby jednocześnie przedmiotem gwarancji ustawowych oraz umownych, a postanowienie układowe byłoby korzystniejsze dla pracownika niż postanowienie indywidualnej umowy o pracę.

W tym kontekście należy jednak zwrócić uwagę na wypowiedź sformułowaną przez W. Szuberta dotyczącą przywołanego art. 1 ust. 2, w której autor wprost wskazuje, że „Ograniczenia wynikające stąd dla treści postanowień normatywnych układu miały na ogół charakter jednostronny: oznaczały mianowicie niemożność uszczuplenia uprawnień pracownika w porównaniu z ustawowymi. Rozstrzygał o tym sam charakter przepisów prawa pracy, które zmierzały z reguły do ustalania minimalnych gwarancji na rzecz pracownika, nie stawiając przeszkód polepszaniu jego sytuacji prawnej. Dodatkowego argumentu w tym względzie dostarczało brzmienie wskazanego wyżej przepisu ustawy z 1937 r., który w końcowej swej części położył szczególny nacisk na przestrzeganie zasad ochrony pracy” (Szubert, 1960, s. 165). W kontekście referowania możliwości pewnych dodatkowych ograniczeń wynikających dla treści norm układowych z przepisów prawa, autor dodaje dalej, iż „Co do wszystkich pozostałych spraw należy kierować się ogólną **zasadą** (podkr. S.P.), według której układ zbiorowy pracy nie może jedynie zmniejszać uprawnień pracownika w porównaniu z zagwarantowanymi ustawowo” (Szubert, 1960, s. 168).

Podobne wnioski wyciągnięte zostały przez W. Masewicza. Autor argumentował, że „(...) Układ zbiorowy regulując niektóre kwestie odmiennie od przepisów *iuris dispositivi* »nie uchybia« przepisom prawa, skoro nawet umowa ma pierwszeństwo przed przepisami względnie obowiązującymi, a przeciw przepisom układu zbiorowego korzystniejsze dla pracowników mają pierwszeństwo przed umową (art. 7 ust. 2 ustawy)” (Masewicz, 1970, s. 51 i n.)⁹.

Jak wynika z powyższego, zasada uprzywilejowania pracownika jest bardzo silnie zakorzeniona w piśmienniczym postrzeganiu samej instytucji układów. Począwszy od pierwszych, nowatorskich w tym czasie na skalę światową regulacji ustawy z 1937 r. stanowi ona normę właściwą tym aktom nie tyle na podstawie argumentów logiczno-językowych, ile celowościowych. Można zatem argumentować, że jej obowiązywanie może być uzasadnione uzasadnieniem tetycznym drugiego typu.

W takim ujęciu ta zasadnicza norma stanowi w odniesieniu do instytucji układów „milczące założenie systemu” jako wyprzedzająca tekst prawny, ale wzmocniona w dalszych okresach przez jej wyrażenie w tym tekście. Jak pisze S. Tkacz — charakteryzując tego rodzaju zasady — milczące założenia systemu „wyprzedzają tekst ustanowiony przez prawodawcę, wiążąc prawodawcę poprzez wyznaczenie trybu oraz sposobu unormowania pewnych kwestii” (Tkacz, 2014, s. 315), „mogą one zostać jednakże wzmocnione poprzez wyrażenie ich przez władzę prawodawczą w tekstach prawnych” (Tkacz, 2014, s. 318), „nie podlegają dyskursowi, ich moc obowiązująca nie jest bowiem przez jego uczestników kwestionowana” (Tkacz, 2014, s. 316), „za każdą taką zasadą stoi »kultura prawna«” (Tkacz, 2014, s. 316), a ich trwałość związana jest zazwyczaj z umocowaniem tych zasad w historii i tradycji (Tkacz, 2014, s. 318), „»Kultura prawna« nadaje »zasadzie prawa« stanowiącej »milczące założenie systemu« określoną treść. Niewątpliwie wpływ na jej kształtowanie będzie miała pewna ciągłość systemu prawnego i potrzeba jego stabilizacji związana z potrzebą poszukiwania pewności w prawie” (Tkacz, 2014, s. 318). Co istotne, zasady te „pełnią funkcję ochronną, wpływają na proces stanowienia aktów prawnych, jak i na proces stosowania prawa, chroniąc społeczność przed działaniami władzy prawodawczej oraz działaniami organów stosujących prawo, które mogłyby zostać ocenione w kategoriach sprzeniewierzenia się powszechnie podzielanym wyobrażeniom o prawie i wartościach, które winno ono urzeczywistniać” (Tkacz, 2014, s. 319). Cechy te w odniesieniu do zasady uprzywilejowania pracownika wydają się być adekwatne.

Zasada uprzywilejowania pracownika jako cecha konieczna instytucji układów zbiorowych pracy

Stwierdzenie, że zasada uprzywilejowania pracownika nie podlega dyskursowi prawodawca–doktryna–orzecznictwo, oznacza, iż jest ona w tym systemie prawnym niederogowalna w takim sensie, że nawet uchylenie przez prawodawcę zwykłego art. 9 § 2 k.p. nie eliminowałoby tej zasady z polskiego porządku prawnego. Zasada ta stanowi normę immanentną instytucji układów zbiorowych pracy. Istotne z perspektywy postawionego problemu jest natomiast pytanie, jakie są konsekwencje tak sformułowanego twierdzenia dla instytucji układów zbiorowych pracy.

Każda instytucja prawna, gdy ująć ją abstrakcyjnie, odnosi się całkowicie do sfery norm i może istnieć w oderwaniu od praktyki społecznej¹⁰. Uporządkowaniu kwestii związanych z instytucją abstrakcyjną ma służyć analiza formalna (por. Ziemiński, 1983, s. 95 i n.). Stosując ją do instytucji układu zbiorowego pracy, należy wskazać, że na płaszczyźnie logiczno-językowej powinno się go postrzegać jako byt czysto normatywny (pozafaktyczny), pewną nazwę prawną, pojęcie, predykat. Odwołując się do koncepcji typologicznej treści językowej predykatu (zob. Gizbert-Studnicki, 1978, s. 63), uprawnione jest

twierdzenie, że o danej instytucji prawnej, ujmowanej abstrakcyjnie, można orzec predykat „układ zbiorowy pracy”, gdy spełnia ona właściwe jej cechy [a], [b], [c], [d], [e], przy czym za cechy te należy poczytywać określone obowiązujące normy prawne, gdyż to one konstytuują abstrakcyjne instytucje. Cechy te wyznacza przyjęty w każdym systemie określony model instytucji. Jeśli instytucja spełnia wszystkie cechy, można mówić, że jest ona »czystym typem« przedmiotu należącego do zakresu predykatu. Cechy te mogą mieć różną rangę, a niektóre z nich mogą stanowić warunki konieczne, by orzec o danej instytucji określony predykat. W moim przekonaniu, by orzec o instytucji wyrażonej przez dane normy prawne predykat „układ zbiorowy pracy”, w modelu przyjętym w polskiej kulturze prawnej instytucja ta musi spełniać cechę, którą można określić jako obowiązywanie normy-zasady uprzywilejowania pracownika. Norma ta jest bowiem elementem koniecznym tej instytucji.

Choć w systemie kontynentalnym wyraźnie odróżnia się tworzenie (stanowienie) prawa od jego stosowania, rezultaty dwu rodzajów czynności konwencjonalnych można sprowadzić do wspólnego mianownika, jaki oddaje pojęcie normy postępowania. Przyjęcie takiego poziomu abstrakcji daje możliwość poczynienia pewnych analogii dotyczących instytucji wykreowanych normatywnie w aktach prawotwórczych do konstruktów, które odnoszą się do czynności prawnych typowych. Już w prawie rzymskim o przynależności danej czynności prawnej do danego typu przesądzało określone minimum treści (zob. Kolańczyk, 2007, s. 212 i n.). W czasach średniowiecza pod wpływem logiki Arystotelesa do nauki prawa cywilnego został wprowadzony podział na elementy (warunki) przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*), podmiotowo istotne (*accidentalialia negotii*) oraz nieistotne (*naturalia negotii*)¹¹. Odnosząc to do postawionych tez, można stwierdzić, że obowiązywanie normy-zasady uprzywilejowania pracownika w odniesieniu do układów zbiorowych pracy byłoby jednym z *essentialia negotii* tej instytucji w modelu przyjętym w polskiej kulturze prawnej.

Posługując się dalej analogiami nawiązującymi do wypracowanych w nauce prawa cywilnego konstruktów, można wskazać na dwie konsekwencje, które z powyższych ustaleń wynikają dla instytucji prawnych w ogólności, czyniąc to jednak na przykładzie instytucji układów zbiorowych pracy. Po pierwsze, nieobowiązywanie jakiegokolwiek normy przedmiotowo istotnej, a dla układów jedną z nich jest zasada uprzywilejowania pracownika, skutkowałoby tym, że nawet jeśli prawodawca posługiwałby się nazwą „układ zbiorowy pracy”, to byłaby to zupełnie inna instytucja od modelowej. Brak tożsamości powodowałby swego rodzaju pozorność kwalifikowaną, którą w odniesieniu do czynności prawnych nazywa się symulacją względną, czemu odpowiada art. 83 § 1 zd. 2 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 2020 r. poz. 1740 ze zm.) (zob. np. wyroki SN z 7 marca 2007 r., II CSK 478/06, LEX nr 278675; i z 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12, OSNP 2014/7/100). Po drugie, obowiązywanie przedmiotowej zasady przy jednoczesnym obowiązywaniu innych norm będących cechami koniecznymi tej insty-

tucji powodowałoby, iż nawet gdyby przyjąć dla układu zbiorowego pracy inną nazwę, tożsamość z modelem tej instytucji dalej byłaby zachowana. Tę z kolei konsekwencję można porównać z problemem ekwiwalentności instytucji prawnych wywodzących się z różnych ustawodawstw związanym w znacznej mierze z prawem prywatnym międzynarodowym¹², choć i na gruncie prawa polskiego można znaleźć stosowne przepisy wprost odpowiadające istocie opisanego zagadnienia¹³.

Powyższe ustalenia pozwalają w pewnym zakresie rozwinąć sformułowaną przez S. Tkacza koncepcję norm-zasad „milczących założeń systemu”. Niektóre z zasad mogą być elementami bezpośrednio koniecznymi systemu, a inne nierozzerwalnie są związane z określoną w systemie instytucją. W tym drugim przypadku ich obowiązywanie wiąże się w sposób konieczny z obowiązywaniem norm przewidujących tę instytucję. Biorąc za przykład autonomię woli i wolność umów, presuponuje ona istnienie w systemie samej instytucji umów. Jak zauważa M. Kordela, są one „ujmowane pod postacią zasad w prawie cywilnym, leżą w samej istocie instytucji umów” (Kordela, 2012, s. 107)¹⁴. Odrębną kwestią jest natomiast czy dana instytucja jest elementem koniecznym systemu w określonym jego modelu. Jeśli w modelu realizowanym przez konstytucję prawodawca konstytucyjny postanowiłby znieść instytucję umów (a nie chodzi tu o zmianę nazwy tylko o derogację norm koniecznych tej instytucji), to zasadne jest twierdzenie, że nie realizowałby już tego modelu, normy kształtujące tę instytucję stanowiły bowiem jego cechy konieczne — jako normy „milczące założenia tego systemu”¹⁵.

Przekładając powyższe ustalenia na problematykę instytucji układów zbiorowych pracy, nie przesądzając czy instytucja ta jest elementem koniecznym systemu (taka konstatacja przekraczałaby ramy niniejszego artykułu), można stwierdzić, że skoro jej prawne istnienie w przyjętym przez polską kulturę prawną modelu immanentnie jest związane z obowiązywaniem normy-zasady uprzywilejowania pracownika, choć norma ta jako „milczące założenie systemu” nie podlega dyskursowi, to samo zniesienie przez prawodawcę instytucji układów zbiorowych pracy powodowałoby ustanie mocy obowiązującej zasady uprzywilejowania pracownika. Co więcej, gdyby prawodawca dla danej instytucji wyraźnie zastrzegł w tekście aktu prawotwórczego normę przeciwną zasadzie uprzywilejowania pracownika, nawet mimo nazwy „układ zbiorowy pracy” byłaby to zupełnie inna instytucja od modelowej¹⁶.

Wnioski końcowe — konstytucyjne zakotwiczenie zasady uprzywilejowania pracownika

Przyjęcie powyższych ustaleń powoduje określone konsekwencje, w szczególności udzielające odpowiedzi na postawiony w niniejszym artykule problem. W polskim porządku prawnym instytucja układów zbiorowych pracy *de lege lata* przewidziana jest konstytucyjnie (art. 59 ust. 2 Konstytucji). Należy zwrócić uwagę, że jednym z kluczowych argumentów za uznaniem prawotwórczego charak-

teru układów zbiorowych pracy jest przyjęcie założenia, że prawodawca konstytucyjny używając w tekście Konstytucji nazwy „układ zbiorowy pracy” odwołał się do zastanych pojęć i konstrukcji prawnych (por. Sanetra, 2000, s. 9; Wratny, 2002, s. 2; Zubik, 2005, s. 4; Pisarczyk, 2012, s. 8 i n.). Nie ma przesłanek, by założenie to podawać w wątpliwość. Z perspektywy systemu zatem konstytucyjnie przewidziana instytucja układów przewiduje także obowiązywanie norm stanowiących jej elementy konieczne. Taką właśnie normą jest zasada uprzywilejowania pracownika, przynajmniej w jej minimalnym zakresie — i w tym też zakresie nie podlega ona dyskursowi w modelu przyjętym w polskiej kulturze prawnej¹⁷. Tym samym można zasadnie przyjąć, że jest ona obecnie normą konstytucyjną. Oczywiście w piśmiennictwie także dotychczas przedmiotowa zasada bywała wiązana przez poszczególnych autorów z różnymi konstytucyjnymi bardzo ogólnymi klauzulami generalnymi¹⁸, co stanowi rzecz jasna w szczegółowych dziedzinach prawoznawstwa ważny element dyskursu. Z zewnętrznej perspektywy ma natomiast zdecydowanie słabszą wartość poznawczą.

Uznanie zasady uprzywilejowania pracownika za normę konstytucyjną powoduje daleko idące konsekwencje praktyczne — zarówno dla tworzenia, jak i stosowania prawa. Kończąc rozważania warto wskazać na ważniejsze z nich.

Po pierwsze, konsekwencją przyjętego wniosku jest to, że jeżeli prawodawca konstytucyjny hipotetycznie miałby w przyszłości wolę jej wyraźnego formalnego uchylenia

(przy założeniu, iż instytucja układów nie jest elementem koniecznym systemu, w przeciwnym razie jej uchylenie powodowałoby, że mielibyśmy do czynienia z innym systemem), używając nawet w tekście Konstytucji nazwy „układ zbiorowy pracy”, realizowałby on już inny model tej instytucji.

Po drugie, co zostało wcześniej zauważone, uchylenie przez prawodawcę zwykłego art. 9 § 2 k.p. nie powodowałoby wyeliminowania zasady uprzywilejowania pracownika z polskiego porządku prawnego.

Po trzecie wreszcie, konstytucyjny charakter przedmiotowej zasady wiąże się z brakiem dowolności prawodawcy zwykłego w zakresie rozstrzygnięcia w kwestii jej ograniczeń. Bowiemy z momentem „przejęcia” instytucji układów zbiorowych pracy przez Konstytucję, jej ograniczanie powinno następować tylko przy uwzględnianiu innych zasad konstytucyjnych (por. również Florek, 2010, s. 160 i n.) wprost wyrażonych w Konstytucji bądź wskazywanych przez Trybunał Konstytucyjny (*acquis constitutionnel*). Niedochowanie tego wymogu przez prawodawcę powoduje nie tylko możliwość ujemnej oceny ustanowionej regulacji przez wspólnotę prawniczą, ale także — modelowo — ryzyko jej uchylenia przez Trybunał bądź (co w polskim porządku prawnym jest zagadnieniem dyskusyjnym) bezpośredniego i samoistnego stosowania konstytucji przez sądy¹⁹, wraz z odmiennym od prawodawcy zwykłego rozstrzygnięciem kolizji zasad²⁰ (rozproszona kontrola konstytucyjności ustaw²¹).

Przypisy/Notes

* Artykuł został sporządzony na podstawie fragmentu niepublikowanej rozprawy doktorskiej *Układy zbiorowe pracy — analiza teoretycznoprawna* (Piekarczyk, 2018), gdzie można znaleźć szerszy kontekst oraz bardziej szczegółowe uzasadnienie sformułowanych tu twierdzeń i wniosków.

¹ Pojęciem tym określa się również instytucję uregulowaną przez prawodawcę w art. 18 § 1 k.p. Dotyczy ona relacji między umową o pracę a przepisami prawa pracy. W piśmiennictwie wskazuje się, że można mówić o dwóch niezależnych od siebie zasadach uprzywilejowania pracownika (por. Chmielek-Łubińska, 1999/2000, s. 58) W niniejszym artykule ograniczam rozważania do instytucji uregulowanej w art. 9 § 2 k.p. (§ 3 tego przepisu nie budzi, jak się wydaje, wątpliwości konstytucyjnych, pozostawiam go w związku z tym poza zakresem rozważań).

² W przedmiocie wątpliwości związanych z nazewnictwem przedmiotowej zasady zob. Góral, 2012, s. 125.

³ Jakkolwiek koncepcja semiimperatywności norm związana jest *par excellence* z czynnościami prawnymi, piśmiennictwo wiąże ją również z autonomicznymi źródłami prawa pracy w drodze analogii. Zob. w przedmiocie tej koncepcji np. Chmielek, 1980, s. 71 i n.; Sierocka, 1999, s. 56 i n. oraz przywołane tam stosowne pozycje piśmiennicze.

⁴ Ten wniosek wydaje się być oczywisty, zważywszy, że „Przyjęta (...) w kodeksie pracy zasada uprzywilejowania pracownika we wzajemnych relacjach układ zbiorowy pracy a ustawy i akty wykonawcze odnosi się nie tylko do momentu zawarcia porozumienia, ale winna być respektowana przez cały czas obowiązywania porozumienia” (Sierocka, 1999, s. 54 i n.).

⁵ Jak zauważa jeden z autorów, „Zasada uprzywilejowania pracowników stanowi przełamanie powszechnej reguły, w myśl której akt prawny nie może zawierać unormowań sprzecznych z regulacjami aktu prawnego wyższego rzędu. W związku z tym rodzi się pytanie: czy zasada ta nie powinna być zapisana w Konstytucji? Z ujęcia zawartego w art. 9 k.p. wynika, że zasada ta nie ma zastosowania w obszarze prawa tworzonego przez państwo w tym sensie, że akty wykonawcze nie mogą zawierać postanowień korzystniejszych dla pracownika od tych, które są przewidziane w ustawach. Natomiast jest możliwe, by odstępstwa korzystne dla pracowników były wprowadzane przez akty autonomicznego prawa pracy. Ustanowienie takiej reguły w kodeksie pracy, a więc w ustawie, w odniesieniu do aktów wykonawczych, które mogą być zmieniane przez autonomiczne prawo pracy, nie budzi poważniejszych, jak sądzę, wątpliwości, bo ustawa (kodeks pracy) jako akt wyższego rzędu niż rozporządzenie wykonawcze może określić relacje między tym rozporządzeniem a aktami niższego rzędu (układami zbiorowymi pracy i innymi aktami autonomicznego prawa pracy). Można natomiast już mieć wątpliwości, czy taką regułę może stanowić ustawa (kodeks pracy) dla innych (późniejszych) ustaw, skoro są to akty równorzędne, i czy właśnie z tego względu nie jest tu konieczne ustalenie zasady uprzywilejowania pracownika w Konstytucji” (Sanetra, 2000, s. 20 i n.).

⁶ W przedmiocie krytyki opisowego i postulatycznego ujęcia zasad w kontekście zasad prawa pracy zob. także Ćwiertniak, 2010, s. 40 i n. oraz przywołane tam pozycje piśmiennicze; a w odniesieniu do krytyki pierwszego z tych ujęć szczególnie Ćwiertniak, 1976, s. 35–62.

⁷ Autor stawiając pytanie „Czy owo »postanowienie przez kogoś« musi być utożsamiane z decyzją jednego podmiotu?» daje wyraz przekonaniu, że „brak przeszkód, aby »postanowienie przez kogoś« stanowiło efekt porozumienia wypracowanego w dyskursie, w którym biorą udział trzej aktorzy. To w jego efekcie »zasada prawa« uzyskuje status obowiązującej normy prawnej — zostało to »postanowione« w toku dyskursu, przy czym postanowienie to opiera się na »porozumieniu« pomiędzy uczestnikami dyskursu” (Tkacz, 2014, s. 333).

⁸ Możliwość umieszczania w umowach o pracę postanowień bardziej korzystnych dla pracownika niż normy układowe nie była jednak na gruncie przywołanego przepisu (a także art. 445 § 4 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 27 października 1933 r. — Kodeks zobowiązań, DzU z 1933 r. nr 82, poz. 598), przynajmniej w modelu socjalistycznym (gdzie po stronie pracodawczej występował uspołeczniony zakład pracy) od początku oczywista. Dopiero w 1956 r. została zapoczątkowana linia orzecznicza, zgodnie z którą postanowienia indywidualnej umowy o pracę korzystniejsze dla pracownika od postanowień układu zbiorowego pracy są w zasadzie ważne (zob. Masewicz, 1970, s. 68 i n.).

⁹ Skądinąd, gdyby uznać zasadność tego argumentu i *in extenso* przenieść go na dzisiejszy stan prawny, konsekwentnie należałoby wnosić, że normy aktu wykonawczego mogą być dla pracownika bardziej korzystne niż dyspozytywne normy ustawowe, a jak wiadomo zasada uprzywilejowania pracownika nie zachodzi wyłącznie pomiędzy państwowymi aktami prawotwórczymi.

¹⁰ W przedmiocie rozróżnienia instytucji ujmowanych jako byty abstrakcyjne oraz instytucje jako realizacje takich bytów zob. Gizbert-Studnicki, 2001, s. 131 i n. O podstawowym znaczeniu instytucji prawnej zob. Ziemiński, 1983, s. 88 i n.

¹¹ Wpływ na te technicznoprawne pojęcia miała ogólnofilozoficzna koncepcja „istoty” wykorzystana przez zainspirowanych logiką Arystotelesa bizantyjskich prawników, por. Coing, 1952, s. 32.

¹² Jak wskazuje Sąd Najwyższy w jednym ze swoich orzeczeń: „W obrocie prawnym z zagranicą o ekwiwalentności instytucji prawnych wywodzących się z różnych ustawodawstw powinna rozstrzygać funkcja instytucji, a nie jej nazwa” (wyrok SN z 6 kwietnia 2017 r., III CSK 174/16, LEX nr 2340584).

¹³ Przykładowo art. 22 § 11 k.p., zgodnie z którym „Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy”.

¹⁴ Jak wskazuje autorka w innym miejscu tego samego opracowania, „Wartość autonomii woli stron oraz wartość wolności umów tworzą samo jądro instytucji umów w prawie prywatnym” (Kordela, 2012, s. 122).

¹⁵ Nie wydaje się to twierdzenie kontrowersyjne w ogólnej nauce o prawie. Wystarczy wskazać na zagadnienie formalnej i materialnej jedności systemu (w ramach problematyki tożsamości prawa) (Raz, 1979, s. 79) czy zapatrywanie o niemożności zmiany niektórych zasad konstytucyjnych ze względów materialnych (Guastini, 2003, s. 50 i n.; za: Grabowski, 2014, s. 57 i n.).

¹⁶ Takie podejście zauważalne jest również w powoływanym niekiedy w orzecznictwie *passusie* z wypowiedzi Sądu Najwyższego: „należy przyjąć, że korzystne dla pracowników uregulowania wprowadzane w układach zbiorowych pracy (...), które mają na celu poprawienie sytuacji prawnej pracownika, co z natury rzeczy jednocześnie prowadzi do zróżnicowania praw i obowiązków poszczególnych grup pracowników i poszczególnych pracowników, zasadniczo mogą być kwestionowane tylko wtedy, gdy ustanawiana nierówność może być jednocześnie kwalifikowana jako dyskryminacja (...).

Inne podejście do tej kwestii prowadzi bowiem do podważenia realności i sensu zasady uprzywilejowania pracowników, a tym samym w dużej mierze do przekreślenia racji bytu układów zbiorowych pracy (podkr. S.P.) i w ogólności prawa do rokowań partnerów socjalnych (art. 59 Konstytucji RP)” (uchwała SN z 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002/12/284).

¹⁷ Jak zostało to zresztą ujęte w jednym z orzeczeń Sądu Najwyższego: „Mając na względzie zwłaszcza art. 20 i 59 Konstytucji należy przyjąć, iż nadal w pełni zachowuje swoją moc art. 9 KP, a to oznacza, iż wymienione w nim akty w dalszym ciągu są aktami normatywnymi, a sformułowana w nim zasada uprzywilejowania pracowników nadal jest aktualna” (uchwała SN z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98, OSNP 1998/24/705).

¹⁸ Jak pisze jeden z autorów, „Zasada uprzywilejowania pracownika nie ma wyraźnego zakotwiczenia w naszej Konstytucji. Można ją wszakże — jak sędzę — traktować jako wartość konstytucyjną i wywodzić ją z takich ustrojowych zasad, jak zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), zasada dialogu i współpracy partnerów społecznych, na którym opiera się społeczna gospodarka rynkowa (art. 20 Konstytucji), zasada objęcia pracy ochroną przez Rzeczypospolitą Polską (art. 24 Konstytucji) czy zasada prawa do rokowań (art. 59 Konstytucji). Zakotwiczenie zasady uprzywilejowania pracowników w Konstytucji jest przy tym istotne z uwagi na relacje — między innymi — między prawem ustawowym a autonomicznym prawem pracy. Przepis art. 9 k.p. narzuca bowiem niejako ustawodawcy zwykłego określoną regułę, mimo że przecież kodeks pracy jest ustawą zwykłą. W szczególności w ustawach późniejszych ustawodawca może odrzucić możliwość korzystniejszego kształtowania sytuacji pracowników w aktach autonomicznego prawa pracy czy wręcz wykluczyć stosowanie tej zasady. Inaczej jest natomiast jeżeli przyjmuje się, że zasada ta zawarta jest w sposób pośredni w przepisach Konstytucji RP i w następstwie tego nie może zostać przekreślona przez ustawodawcę zwykłego” (Sañetra, 2013, s. 8 i n.).

¹⁹ W przedmiocie problematyki bezpośredniego stosowania Konstytucji tak przez sądy, jak również przez inne organy państwowe zob. m.in.: Jamróz, 2002, s. 143–157; Mączyński, 2000, s. 3–14; Wronkowska, 2001, s. 3–23; Nita, 2002, s. 36–46; Gutowski i Kardas, 2016, s. 5–30 oraz ogłoszone niedawno opracowanie ujmujące problematykę w sposób całościowy — Gutowski i Kardas, 2017, *passim*.

²⁰ Na taką możliwość wprost zwraca uwagę jedna z autorek, wskazując, że: „Przepisy ustawowe sąd może jednak zawsze zakwestionować, podnosząc zarzut ich niekonstytucyjności z powodu rozstrzygnięcia przez ustawodawcę konfliktu zasad konstytucyjnych w sposób sprzeczny z rozstrzygnięciem wynikającym — zdaniem sądu — z Konstytucji” (Florczak-Wątor, 2016, s. 29). Przykładem takiego orzeczenia w przedmiocie niekonstytucyjności ustawowych ograniczeń wynikających z art. 240 § 3 pkt 1 k.p. w dawnym brzmieniu (układ nie może określać zasad szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy), a w konsekwencji zastosowania normy układowej, jest wyrok SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 438/99, OSNP 2000/12/475.

²¹ Zagadnienie rozproszonej kontroli konstytucyjności było przedmiotem refleksji H. Kelsena, który zwracał uwagę na istotny mankament takiego działania polegający na niemożności trwałego usunięcia normy z porządku prawnego (zob. Kelsen, 2009, s. 33). Choć koncepcja taka uważana była przez austriackiego uczonego za ułomną i niewystarczającą gwarancję konstytucyjności ustaw (Kelsen, 2009, s. 34), dyskurs dotyczący takiego podejścia odżył w Polsce w związku z kryzysem konstytucyjnym. Zob. m.in. Garlicki, 2016, s. 20; Piekarczyk, 2017, s. 110 i n.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. i Książek, D. (2017). Pojęcie, systematyka i hierarchia źródeł prawa pracy. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I — Część ogólna* (s. 646–665). Warszawa.
- Chmielek, E. (1980). Źródła prawa pracy (zagadnienia hierarchii norm prawnych). *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, DLXIX. Prace Prawnicze*, (90). Warszawa–Kraków.
- Chmielek-Lubińska, E. (1999/2000). Szczególne właściwości źródeł prawa pracy (zagadnienia wybrane). W: A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* (s. 31–58). Kraków.
- Coing, H. (1952). Zum Einfluß der Philosophie des Aristoteles auf die Entwicklung des römischen Rechts. *Zeitschrift der Savigny-Stiftung für Rechtsgeschichte: Romanistische Abteilung*, 69(1), 24–59. DOI: 10.7767/zrgra.1952.69.1.24
- Ćwiertniak, B. M. (1976). O pozadyrektywalnych (opisowych) rozumieniach „zasad prawa”. *Studia Prawnicze* (3), 35–62.
- Ćwiertniak, B. M. (2010). O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy. W: A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner* (s. 23–48). Warszawa.
- Florczak-Wątor, M. (2016). Ważenie zasad konstytucyjnych jako podstawa sądowej wykładni prawa. W: A. Kotowski i E. Maniewska (red.), *Studia i Analizy Sądu Najwyższego. Materiały naukowe, t. IV, „Argumentacja konstytucyjna w orzecznictwie sądowym” Materiały z konferencji naukowej* (s. 24–38). Warszawa.
- Florek, L. (2010). *Ustawa i umowa w prawie pracy*. Warszawa.
- Garlicki, L. (2016). Sądy a Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. *Przegląd Sądowy*, (7–8), 7–25.
- Gizbert-Studnicki, T. (1978). *Wieloznaczność leksykalna w interpretacji prawniczej*. Kraków.
- Gizbert-Studnicki, T. (2001). Ujęcie instytucjonalne w teorii prawa. W: J. Stelmach (red.), *Studia z filozofii prawa* (s. 123–134). Kraków.
- Góral, Z. (2012). O zasadzie uprzywilejowania pracownika (wybrane uwagi). W: M. Seweryński i J. Stelina (red.), *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu* (s. 123–131). Gdańsk.
- Grabowski, A. (2014). Teoria Konstytucyjnego państwa prawa i jej wpływ na argumentację prawniczą. W: M. Aleksandrowicz, A. Jamróz i L. Jamróz (red.), *Demokratyczne państwo prawa. Zagadnienia wybrane* (s. 57–69). Białystok.
- Guastini, R. (2003). La constitucionalización del ordenamiento jurídico: el caso italiano. W: M. Carbonell (red.), *Neoconstitucionalismo* (s. 49–74). Madrid.
- Gutowski, M. i Kardas, P. (2016). Sądowa kontrola konstytucyjności prawa. Kilka uwag o kompetencjach sądów powszechnych do bezpośredniego stosowania konstytucji. *Palestra*, (4), 5–30.
- Gutowski, M. i Kardas, P. (2017). *Wykładnia i stosowanie prawa w procesie opartym na Konstytucji*. Warszawa.
- Jamróz, A. (2002). Bezpośrednie stosowanie konstytucji w kontekście jej normatywnego charakteru. Kilka refleksji. W: Z. Tobor i I. Bogucka (red.), *Prawoznawstwo a praktyka stosowania prawa*, (s. 143–157). Katowice.
- Kaczyński, L. (1984). Zasada uprzywilejowania pracownika w świetle kodeksu pracy. *Państwo i Prawo*, (8), 60–70.
- Kaczyński, L. (1998). Generalizacja układu zbiorowego pracy. *Państwo i Prawo*, (5), 3–16.
- Kelsen, H. (2009). *Istota i rozwój sądownictwa konstytucyjnego* (w tłum. B. Banaszkiwicza). Warszawa.
- Kolańczyk, K. (2007). *Prawo rzymskie*. Warszawa.
- Kordela, M. (2010). Zasady prawa w sensie opisowym. Próba reinterpretacji. W: A. Choduń i S. Czepita (red.), *W poszukiwaniu dobra wspólnego. Księga jubileuszowa Profesora Macieja Zielińskiego* (s. 439–453). Szczecin.
- Kordela, M. (2012). *Zasady prawa. Studium teoretycznoprawne*. Poznań.
- Lewandowski, H. (1999). Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa w Polsce — ewolucja i stan obecny. W: B. von Maydell i T. Zieliński (red.), *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi* (s. 80–99). Warszawa.
- Masewicz, W. (1970). *Układy zbiorowe pracy*. Warszawa.
- Mączyński, A. (2000). Bezpośrednie stosowanie Konstytucji przez sądy. *Państwo i Prawo*, (5), 3–14.
- Nita, B. (2002). Bezpośrednie stosowanie konstytucji a rola sądów w ochronie konstytucyjności prawa. *Państwo i Prawo*, (9), 36–46.
- Opalek, K., Wróblewski, J. (1969). *Zagadnienia teorii prawa*. Warszawa.
- Piekarczyk, S. (2017). Pewność prawa — wartość rozwinięta w dialogu konstytucyjnym a pewność norm ustawy zasadniczej. Rozważania w kontekście praw człowieka. W: J. Jaskiernia i K. Spryszak (red.), *Ochrona praw człowieka w wymiarze uniwersalnym. Aksjologia — instytucje — nowe wyzwania — praktyka, tom I* (s. 97–113). Toruń.
- Piekarczyk, S. (2018). *Układy zbiorowe pracy — analiza teoretycznoprawna* (Doktorat niepublikowany). Uniwersytet Śląski w Katowicach.
- Pisarczyk, Ł. (2010). Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna. W: B. Wagner i E. Hofmańska (red.), *Studia Prawnicze. Rozprawy i materiały. „Proaktywna” funkcja prawa pracy?* (s. 15–45). Kraków.
- Pisarczyk, Ł. (2012). Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy. *Państwo i Prawo*, (6), 3–17.
- Raz, J. (1979). *The authority of law. Essays on law and Morality*. Oxford University Press.
- Sanetra, W. (2000). Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP. W: L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy* (s. 9–22). Warszawa.
- Sanetra, W. (2013). Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11), 2–11.
- Sierocka, I. (1999). Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy. W: W. Sanetra (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998 r.* (s. 53–70). Białystok.
- Szubert, W. (1960). *Układy zbiorowe pracy*. Warszawa.

- Tkacz, S. (2014). *O zintegrowanej koncepcji zasad prawa w polskim prawoznawstwie (od dogmatyki do teorii)*. Toruń.
- Unterschütz, J. (2011). *Prawo pracy. Zarys instytucji*. Gdynia.
- Włodarczyk, M. (2017). Swoiste źródła prawa pracy. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I — Część ogólna* (s. 843–911). Warszawa.
- Wratny, J. (1997). Zakres przedmiotowy układów zbiorowych pracy w świetle przepisów prawa pracy. W: J. Wratny (red.), *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy* (s. 15–35). Warszawa.
- Wratny, J. (2002). Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi *de lege lata* i *de lege ferenda*. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12), 2–6.
- Wronkowska, S. (1972). Sprawozdanie z dyskusji w Komitecie Nauk Prawnych PAN „Sposoby pojmowania zasad prawa”. *Państwo i Prawo*, (10), 166–169.
- Wronkowska, S. (2001). W sprawie bezpośredniego stosowania Konstytucji. *Państwo i Prawo*, (9), 3–23.
- Wronkowska, S., Zieliński, M. i Ziemiński, Z. (1974). *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*. Warszawa.
- Wróblewski, J. (1959). *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*. Warszawa.
- Ziemiński, Z. (1983). *Szkice z metodologii szczegółowych nauk prawnych*. Warszawa–Poznań.
- Zubik, M. (2005). Trybunał Konstytucyjny a układy zbiorowe pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3), 2–10.

Dr Sławomir Piekarczyk, doktor nauk prawnych. Rozprawę doktorską obronił na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Na tej uczelni związany z Instytutem Nauk Prawnych w dziedzinie Teorii i Filozofii Prawa. Dydaktyk. Autor kilkunastu opracowań naukowych, w tym dwóch nagrodzonych pierwszymi nagrodami w konkursach. Za interesowania naukowe autora w szczególności koncentrują się wokół teorii i filozofii prawa (w tym zwłaszcza obszarów dotyczących nieostrości języka prawnego, naturalizmu metodologicznego oraz wykładni tekstów aktów normatywnych), a także zagadnień związanych z prawem pracy, ustrojem notariatu polskiego oraz pozaprawnych dziedzin nauk humanistycznych takich jak filozofia ogólna oraz psychologia społeczna.

Dr Sławomir Piekarczyk, PhD in the field of Law. He defended his doctoral dissertation on the Faculty of Law and Administration in University of Silesia in Katowice. Associated with the Institute of Legal Sciences — Theory and Philosophy of Law of this University. Didactician. Author of dozen research works, two of them received first awards. The scientific interests of the author are concentrating in particular around the theory and philosophy of law (including especially the issues concerning the vagueness of legal language, the methodological naturalism and the interpretation of texts of normative acts), as well as of issues of fields associated with the labor law, system of the Polish notary's office and — beside of law — humanities so as the philosophy and the social psychology.

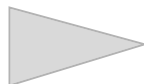
Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**.

W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:

- ✓ szybkie zakupy;
- ✓ zakupy z rabatem;
- ✓ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE:



www.pwe.com.pl