

Paulina Daniluk¹

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID ID: 0000-0001-9533-1205

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY WDRAŻAJĄCA DYREKTYWĘ 2019/1152 W SPRAWIE PRZEJRZYSTYCH I PRZEWIDYWALNYCH WARUNKÓW PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ – ANALIZA I OCENA REGULACJI

ABSTRACT

Amendment to the Labor Code implementing Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union – assessment and analysis of the regulation

The article aims to analyze the changes introduced on April 26, 2023, to the Polish Labor Code, adapting its regulations to the Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of June 20, 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union. The objective scope of the article includes the obligation to provide information by the employer, parallel employment, the rules for concluding an employment contract for a probationary period, the request for a form of employment with more predictable and secure working conditions, and the requirements for terminating employment contracts. An attempt is also made to assess new regulations in terms of their compliance, accuracy and purposefulness with

¹ Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

the recommendations of the Directive 2019/1152. In addition, attention was paid to the need for the introduction of an additional change in Polish regulations.

Keywords: obligation to provide information, parallel employment, probationary period, working conditions, termination of the contract

Słowa kluczowe: obowiązek informacyjny, zatrudnienie równoległe, okres próbny, warunki pracy, wypowiedzenie umowy

1. Uwagi wstępne

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy² mająca na celu dostosowanie przepisów krajowych do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej³, zastępującej dyrektywę Rady 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy o pracę lub stosunku pracy⁴. Nowa dyrektywa m.in. w znacznym stopniu rozszerza zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy, przyznaje pracownikom dodatkowe uprawnienia, wyrównuje różnice pomiędzy regulacjami dotyczącymi poszczególnych rodzajów umów o pracę, a także – patrząc kompleksowo na poszczególne zmiany – zapewnia przewidywalność i bezpieczeństwo w stosunkach pracy⁵. Celem niniejszego artykułu jest analiza wskazanej nowelizacji pod kątem trafności wprowadzonych rozwiązań, zgodności z wytycznymi dyrektywy 2019/1152 oraz możliwego wpływu obowiązujących przepisów na poprawę pewności zatrudnienia pracowników.

2. Zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy

Artykuł 29 k.p. w aktualnym brzmieniu wskazuje bardzo szeroki zakres minimalnych elementów treści umowy o pracę, jak również nakłada na pracodawcę rozbudowane obowiązki informacyjne. Obecnie w umowie o pracę należy wskazać strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby adres zamieszkania, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, rodzaj pracy, miejsce lub miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy oraz inne warunki pracy i płacy. Elementami dodatkowymi

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm., dalej: k.p.

³ Dz.Urz. UE L 186, s. 105, dalej: dyrektywa 2019/1152.

⁴ Dz.Urz. WE L 288, s. 32.

⁵ Zob. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4, s. 15.

wymaganymi przy konkretnych rodzajach umów o pracę są, w odniesieniu do umowy o pracę na okres próbny: czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Dodatkowo jeżeli po okresie próby strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, muszą wskazać ten okres, a także zawrzeć postanowienie o ewentualnym wydłużeniu okresu próby w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy⁶. W odniesieniu do umowy o pracę na czas określony wymagane jest wskazanie czasu jej trwania lub dnia jej zakończenia.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na zmiany wprowadzone w art. 26 k.p. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. Zrezygnowano zatem z regulacji, zgodnie z którą w przypadku braku wskazania w umowie dnia rozpoczęcia pracy stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy. W konsekwencji przy niewskazaniu w umowie dnia rozpoczęcia pracy stosunek pracy nawiązuje się w dniu, kiedy faktycznie rozpoczęto świadczenie pracy. Z jednej strony jest to rozwiązanie racjonalne i odpowiada definicji stosunku pracy oraz wytycznym dyrektywy 2019/1152⁷. Z drugiej strony przy takim unormowaniu brak wskazania w umowie dnia rozpoczęcia pracy nie jest korzystny dla pracownika. Należy zwrócić uwagę, że okres między zawarciem umowy o pracę a datą nawiązania stosunku pracy nie jest okresem zatrudnienia⁸. Skoro w obecnym stanie prawnym przystąpienie pracownika do pracy jest zdarzeniem koniecznym do powstania stosunku pracy⁹, powstaje pytanie o konsekwencje nierozpoczęcia świadczenia pracy z różnych, niezawinionych przez pracownika przyczyn, takich jak niezdolność do pracy z powodu choroby albo niedopuszczenie do pracy przez pracodawcę. Moim zdaniem oznacza to odpowiednio brak ochrony z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym¹⁰ oraz brak prawa do wystąpienia z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy¹¹.

Poza wskazaniem niezbędnych elementów treści umowy o pracę ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek udzielania pracownikowi, w formie pisemnej lub elektronicznej, szeregu informacji na temat wiążącego strony stosunku pracy. Wskazany w art. 29 § 3 i § 3² k.p. katalog owych informacji jest bardzo obszerny¹². Wśród elementów dodanych nowelizacją można przykładowo wskazać informacje o: obowiązującym

⁶ Art. 25 § 2³ k.p.

⁷ Motyw 23 dyrektywy 2019/1152.

⁸ M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, LEX/el, komentarz do art. 26, pkt 3.

⁹ Oczywiście przy braku wskazania w umowie konkretnego dnia nawiązania stosunku pracy.

¹⁰ Pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania – art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm.).

¹¹ Wynagrodzenie za czas przestoju, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p., przysługuje pracownikowi. Osoba, która zawarła umowę o pracę, nie jest pracownikiem, dopóki nie zostanie nawiązany stosunek pracy.

¹² Dodatkowy katalog informacji, jakie muszą być przekazywane pracownikom delegowanym, zawarto w art. 29¹ § 2 k.p.

pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy, przysługujących pracownikowi przerwach w pracy, zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią. Termin na przekazanie tych informacji, jaki został określony pracodawcy, to 7 lub 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy¹³. W przypadku zmiany warunków zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany informować o tym pracownika niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika¹⁴.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na zmiany wprowadzone w art. 94 k.p., w którym dodano punkt 1a, zgodnie z którym do podstawowych obowiązków pracodawcy należy powinność informowania pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29¹ § 2 i 4. Gdy niedopełnienie tego obowiązku nosi znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy, jest to podstawa do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Moim zdaniem sytuacja taka może mieć miejsce, gdy pracownik bezskutecznie podejmuje próby uzyskania tych informacji.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 dyrektywy 2019/1152 państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pracownik nie otrzymał we właściwym czasie wszystkich lub części dokumentów zawierających informacje na temat warunków pracy, zastosowanie miało jedno lub obydwa z następujących rozwiązań: wobec pracownika stosuje się korzystne dla niego domniemanie określone przez państwo członkowskie, które pracodawcy mają możliwość wzruszyć, lub pracownik ma możliwość złożenia skargi do właściwego organu lub podmiotu i uzyskania odpowiedniego zaspokojenia roszczeń w stosownym terminie i w skuteczny sposób¹⁵. Gwarancję przestrzegania analizowanego obowiązku pracodawcy stanowi między innymi rozszerzony w drodze nowelizacji katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Na odpowiedzialność wykroczeniową zagrożoną karą grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł naraża się pracodawca naruszający w sposób rażący przepisy nakładające na niego obowiązek informowania pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia. Wydaje się, że o rażącym naruszeniu tego obowiązku można mówić w sytuacji, gdy pracodawca w sposób uporczywy unika podania tych informacji bądź gdy odmawia ich podania na wyraźny wniosek pracownika.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na dodatkowe uprawnienia z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy przewidziane w art. 18^{3e} k.p. Po pierwsze skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Po drugie pracownik, którego prawa zostały naruszone

¹³ Terminy te są uzależnione od rodzaju informacji przekazywanej pracownikowi. Tak też stanowi art. 5 ust. 1 dyrektywy 2019/1152.

¹⁴ Zob. art. 29 § 3³ k.p. i art. 29¹ § 4 k.p.

¹⁵ Zob. M. Nowak, *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 6, s. 27.

przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W odniesieniu do wskazanej regulacji nie ma jasności, czy przepis ten sankcjonuje naruszenia jakichkolwiek uprawnień pracownika z Kodeksu pracy czy, biorąc pod uwagę jego systemowe umiejscowienie, odnosi się tylko do naruszeń w zakresie równego traktowania. Biorąc pod uwagę zamiar polskiego prawodawcy wyrażony w uzasadnieniu projektu ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁶, art. 18^{3e} k.p. ma chronić pracownika przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami w przypadku korzystania ze wszystkich uprawnień przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy. A więc nie tylko naruszenia zasady równego traktowania, lecz także przepisów wprowadzanych w związku z wdrożeniem dyrektywy 2019/1152¹⁷.

3. Zatrudnienie równoległe

Wyrazem dostosowywania Kodeksu pracy do art. 9 dyrektywy 2019/1152 jest dodanie art. 26¹ k.p. Pracodawca unijny wymaga bowiem, by ograniczyć po stronie pracodawców możliwość zabrania pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, oraz nie poddawać pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego powodu. Na zasadzie wyjątku dopuszcza jednocześnie stosowanie przez pracodawców ograniczeń w łączeniu stanowisk, które wynikają z przyczyn obiektywnych, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktów interesów.

Należy zauważyć, że przed nowelizacją pracodawca również nie mógł swobodnie ograniczać możliwości podejmowania przez pracownika innej pracy¹⁸. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego¹⁹ jest to dopuszczalne tylko w sytuacjach, gdy przemawiał za tym rzeczywisty interes pracodawcy. Zasadniczo jednak ograniczanie aktywności zawodowej pracowników traktowane jest w orzecznictwie jako ingerencja w życie osobiste i prywatny czas pracownika²⁰.

Znowelizowane przepisy wprost zabraniają pracodawcy zakazywania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej lub strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Pracodawca ma dużą swobodę w możliwości zawierania umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, może on bowiem w drodze takiej umowy zakazać pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej, jak

¹⁶ Dz.U. z 2023 r. poz. 641.

¹⁷ Niektórzy autorzy stoją na stanowisku, że przepis ten jest zbyt restrykcyjny w zakresie, w jakim nie wskazuje górnego limitu odszkodowania, zob. M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I...*, komentarz do art. 18³.

¹⁸ Wynika to m.in. z art. 10 i 11 k.p.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.

²⁰ Zob. np. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 15–16/2009, poz. 201.

również świadczenia pracy na rzecz pracodawców prowadzących działalność konkurencyjną. Jest to bardzo szeroko ujęty zakres sytuacji, w jakich może dojść do ograniczania pracownika. Pracodawca może objąć zakazem konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy pełnionych funkcji, jednakże w przypadku niektórych pracowników takie zakazy nie są racjonalne, ale są zgodne z prawem. Zazwyczaj pracownicy są gotowi podjąć dodatkowe zatrudnienie w ramach branży, w której aktualnie pracują. Jest to niewątpliwie związane z uzyskanym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym konkretnej osoby. Z tego względu dodatkowa praca zazwyczaj może być wykonywana przede wszystkim u podmiotu zajmującego się działalnością konkurencyjną. Należy mieć ponadto na uwadze, że częstokroć praca na rzecz podmiotu konkurencyjnego nie jest korelatywna z wystąpieniem konfliktu interesów, obawą o ochronę tajemnicy handlowej ani w żaden sposób nie ma przełożenia na wynik ekonomiczny działalności pracodawcy. Biorąc pod uwagę brzmienie dyrektywy, a przede wszystkim wyraźne wskazanie obiektywnych przesłanek, które uzasadniałyby zakazywanie pracownikom podejmowania dodatkowego zatrudnienia, warto rozważyć wprowadzenie zmian w art. 101¹ k.p. poprzez wskazanie obiektywnych przyczyn, które warunkowałyby możliwość zabrania pracownikom podejmowania równoległego zatrudnienia, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona tajemnicy handlowej, rzetelność służby cywilnej lub unikanie konfliktu interesów.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji wymaga wzajemnych uzgodnień pomiędzy stronami. Przed wprowadzoną nowelizacją odmowa podpisania takiej umowy mogła skutkować odmową zawarcia umowy o pracę lub wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę²¹. Moim zdaniem, biorąc pod uwagę cel dyrektywy 2019/1152 wyrażony w motywie 29 oraz konstrukcję art. 26¹ k.p., takie działanie pracodawcy stanowiłoby naruszenie prawa i uniemożliwiłoby pracownikom korzystanie z przyznanych im uprawnień. Mogłoby to także zostać potraktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i stanowić podstawę do dochodzenia odszkodowania w trybie art. 18^{3d} k.p. Biorąc pod uwagę powyższe wywody, należy rozważyć wyraźne wskazanie w art. 18^{3a} § 1 k.p. dodatkowej przyczyny mogącej prowadzić do dyskryminacji pewnych grup pracowników w postaci podejmowania dodatkowego zatrudnienia.

4. Zasady zawierania umów o pracę na okres próbny

Nowelizacja Kodeksu pracy z 26 kwietnia 2023 r. wprowadza istotne zmiany w odniesieniu do umów o pracę na okres próbny. Dotychczas pracodawca miał pełną swobodę, jeśli chodzi o czas, na jaki zawierał taką umowę. Obecnie przepisy sztywno regulują długość okresu próby i uzależniają go od zamierzonego czasu zatrudnienia pracownika po umowie o pracę na okres próbny i od rodzaju pracy. Jest to regulacja zgodna z motywem 28 dyrektywy 2019/1152, w którego myśl długość okresu próbnego powinna być odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru

²¹ Zob. np. wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

prac. Tym samym okresy próbne powinny mieć rozsądny okres trwania i nie potęgować poczucia braku bezpieczeństwa osób rozpoczynających karierę zawodową. Z perspektywy pracownika pozytywnie należy oceniać skrócenie długości okresu próby, jeżeli pracodawca nie planuje dłuższego zatrudnienia. Dzięki takiemu rozwiązaniu minimalizuje się czas niepewności co do dalszej ścieżki zawodowej czy perspektyw uzyskania bardziej stabilnego zatrudnienia, a zwiększa przewidywalność i pewność zatrudnienia.

Dopuszczalna maksymalna długość okresu próbnego wynosi jeden miesiąc, jeżeli pracodawca zamierza następnie zatrudnić pracownika na czas określony krótszy niż sześć miesięcy, oraz dwa miesiące, jeśli pracodawca planuje zatrudnić pracownika na czas określony co najmniej sześciu miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy²². Wskazane okresy próby mogą być wydłużone w umowie o pracę o nie więcej niż miesiąc, jeśli wymaga tego rodzaj pracy²³. W tym miejscu może powstać wątpliwość, w odniesieniu do jakich prac można wydłużać okres próby. Ustawodawca nie wprowadza wytycznych ani wskazówek w tym zakresie, wobec czego należy uznać, że każdorazowo o tym, czy dany rodzaj pracy może wymagać wydłużenia okresu próby, decyduje pracodawca. Jednocześnie sądzę, że odniesienie się do „rodzaju pracy” wymaga od pracodawcy obiektywności i konsekwencji. Nie powinien on różnicować sytuacji osób zatrudnianych od innych aspektów. Przy zatrudnianiu pracowników do takich rodzajów prac powinien on w stosunku do wszystkich zakładać możliwość przedłużenia umowy na okres próbny.

W przypadkach gdy pracodawca planuje dłuższą współpracę z pracownikiem, tj. zamierza go następnie zatrudnić na czas określony co najmniej 12 miesięcy lub czas nieokreślony, może zawrzeć umowę na okres próbny w granicach dopuszczalnych trzech miesięcy²⁴. Bez względu na długość okresu próby i czas planowanego dalszego zatrudnienia strony mogą w umowie o pracę uzgodnić, że czas trwania umowy zostanie przedłużony o czas urlopu i o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeśli taka nieobecność wystąpi²⁵. Z powyższą regulacją koreluje art. 29 § 1 pkt 6 k.p. wskazujący wymagane elementy treści umowy o pracę na okres próbny.

Specyficzny cel umowy o pracę na okres próbny – chęć sprawdzenia możliwości, umiejętności i kwalifikacji pracownika do pracy na danym stanowisku, powoduje, że początkowy plan pracodawcy co do okresu dalszego zatrudnienia pracownika może ulec zmianie na skutek oceny pracy wykonywanej w okresie próby. Ponadto wpływ na dalsze zatrudnienie pracownika mogą mieć sytuacja gospodarcza lub zmiany w planie biznesowym pracodawcy. Biorąc pod uwagę powyższe, konstrukcja wprowadzonej regulacji może budzić wątpliwości co do tego, czy jeśli w trakcie trwania umowy pracodawca zdecyduje o możliwości zatrudnienia pracownika na dłuższy okres, niż początkowo planował, to czy będzie to podstawa do wydłużenia okresu próby w granicach trzech miesięcy. Przepisy wyraźnie stanowią, że czas trwania umowy o pracę na okres próbny jest uzależniony od zamierzonego czasu dalszego zatrudnienia pracownika. Jako że zamierzony czas trwania następnej umowy o pracę na czas określony należy wskazać

²² Art. 25 § 2² k.p.

²³ Art. 25 § 2³ k.p.

²⁴ Art. 25 § 2 k.p.

²⁵ Art. 25 § 2¹ k.p.

na etapie zawierania umowy o pracę na okres próbny, to zmiana planów w tym zakresie nie wpływa na możliwość wydłużenia czy też skrócenia ustalonego okresu próby. Jeśli założyć, że strony zgodnie mogłyby wydłużać czas trwania okresu próby już w trakcie trwania stosunku pracy, oznaczałoby to, że po pierwsze pracownik, nawiązując umowę o pracę na okres próbny, nie ma pewności co do realnego czasu trwania takiej umowy, a po drugie w sytuacji, gdy pracownik nie wyrazi zgody na możliwość wydłużenia okresu próby, mogłoby to narazić go na nieprzychylność pracodawcy i wpłynąć na jego decyzję odmowną co do nawiązania stosunku pracy po okresie próby. Co więcej, dopuszczalność wydłużenia okresu próby w trakcie jego trwania prowadziłaby do wydłużania czasu niepewności i braku gwarancji bardziej stabilnego zatrudnienia – a więc byłaby sprzeczna z celem nowelizacji.

W ten sam sposób należy oceniać możliwość uzgodnienia w trakcie trwania stosunku pracy, że umowa ulegnie przedłużeniu o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika albo że z uwagi na rodzaj pracy okresy jedno- i dwumiesięczne ulegną wydłużeniu o jeden miesiąc. Wydaje się, że takie postanowienia mogą być zawarte tylko w umowie o pracę. Dzięki temu pracownik ma przejrzystą i pewną sytuację zawodową.

Inną kwestią, na którą warto zwrócić uwagę, prowadząc rozważania w przedmiocie możliwego przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas nieobecności pracownika, jest niebezpieczeństwo nadużywania zwolnień lekarskich. Sądzę, że należy uznać za dopuszczalną możliwość zastrzeżenia w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta ulegnie przedłużeniu np. tylko o czas urlopu pracownika, albo wprowadzenia przez strony granic czasowych, o jakie umowa zostanie przedłużona w sytuacji nieobecności pracownika, np. nie dłużej niż o miesiąc.

W zakresie umów o pracę na okres próbny nastąpiła również zmiana polegająca na likwidacji możliwości zawarcia kolejnej umowy o pracę na okres próbny z pracownikiem po upływie trzech lat w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Jest to efekt dostosowania polskiej regulacji do postanowień art. 8 ust. 2 dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym zawarcie umowy o pracę na to samo stanowisko i do wykonywania tych samych zadań, pełnienia tych samych funkcji nie może być uzależnione od nowego okresu próbnego.

5. Wniosek o zmianę rodzaju umowy lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

Nowością regulacyjną jest art. 29³ k.p. wprowadzający możliwość wystąpienia przez pracownika zatrudnionego co najmniej sześć miesięcy²⁶ raz w roku kalendarzowym z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie

²⁶ Chodzi o sumę okresów zatrudnienia u danego pracodawcy lub u jego poprzednika prawnego lub w przypadku przejścia zakładu pracy bez względu na rodzaj umów o pracę łączących strony.

rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy²⁷. Z możliwości tej nie może skorzystać osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Oznacza to znaczne rozszerzenie uprawnień pracowniczych, gdyż do tej pory namiastka tego uprawnienia przysługiwała tylko pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy – mogli oni występować do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi w ciągu miesiąca odpowiedzi na wniosek, a w przypadku odmowy uwzględnienia wniosku musi także podać przyczynę odmowy²⁸.

Regulacja ta jest korzystna dla obu stron stosunku pracy – pracodawca dzięki takim wnioskom ma świadomość intencji pracownika, zamiaru pozostania w zakładzie pracy, gotowości do świadczenia pracy w wyższym wymiarze, natomiast pracownik ma klarowną sytuację co do możliwości kontynuowania zatrudnienia. Nawet jeśli pracodawca nie uwzględni wniosku w momencie jego złożenia, będąc świadomym oczekiwań pracownika, może sam wystąpić z inicjatywą zmiany warunków pracy w terminie późniejszym. Ponadto w odmownej odpowiedzi na wniosek pracownik uzyskuje informacje o przyczynach uzasadniających decyzję pracodawcy, a tym samym jest w stanie w znacznym stopniu ocenić, czy podane przyczyny mają charakter przejściowy i czy w przyszłości istnieje perspektywa zmiany rodzaju umowy lub warunków zatrudnienia – tym samym jest w stanie zaplanować swoją karierę zawodową.

Kodeks pracy wymaga, by pracodawca w miarę możliwości – najpewniej finansowych lub organizacyjnych²⁹ – uwzględnił wniosek pracownika, ale nie wprowadza żadnego mechanizmu kontroli realizacji tej powinności. Nie ma zatem jasności co do tego, czy przepis ten ma jedyne charakter postulatywny, czy też niedopełnienie tego obowiązku stanowi podstawę do wystąpienia przez pracownika ze stosownym roszczeniem. Taką problematyczną sytuacją jest przypadek, gdy np. pracodawca odmawia uwzględnienia wniosku pracownika o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie przeprowadza rekrutację i zatrudnia kolejnego pracownika na takim samym stanowisku. Hipotetycznie, skoro ma możliwość zatrudnienia nowego pracownika, miał również możliwość uwzględnienia wniosku dotychczasowego pracownika, a tym samym nie zrealizował swojej powinności wynikającej z art. 29³ § 2 k.p. Sądzę, że użyte sformułowanie „powinien, w miarę możliwości” należy traktować analogicznie jak identyczne wyrażenie użyte w art. 53 § 5 k.p. Tym samym wskazana powinność

²⁷ Wskazana regulacja stanowi implementację art. 12 ust. 1 dyrektywy 2019/1152. W art. 12 ust. 2 tego aktu prawodawca unijny przewidział możliwość złagodzenia przez kraje członkowskie powyższego obowiązku w stosunku do osób fizycznych zatrudniających pracowników oraz małych i średnich przedsiębiorstw – wskazanym pracodawcom można zgodnie z brzmieniem dyrektywy ustalić dłuższy termin na udzielenie odpowiedzi oraz umożliwić ustną odpowiedź na kolejny podobny wniosek złożony przez tego samego pracownika, jeśli uzasadnienie odpowiedzi odnośnie do sytuacji pracownika pozostaje bez zmian. W znowelizowanym Kodeksie pracy brak takiego uprawnienia.

²⁸ Niewykonanie tych obowiązków jest zagrożone odpowiedzialnością wykroczeniową na podstawie art. 281 § 1 pkt 2b k.p.

²⁹ Zob. wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 124 – „możliwość” rozumiana jest jako zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia.

jest de facto obowiązkiem pracodawcy, któremu odpowiada roszczenie pracownika o uwzględnienie jego wniosku³⁰.

Również problematyczna jest sytuacja, gdy z wnioskiem o zmianę umowy o pracę występuje kilku pracowników, a pracodawca w miarę możliwości uwzględnia tylko część wniosków. Sądzę, że pracodawca powinien w takim przypadku wskazać nie tylko przyczynę odmowy, ale również kryteria doboru, jakimi kierował się przy wyborze pracowników, których wnioski uwzględnił³¹. Jasność w tym zakresie pozwoli na uniknięcie odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przewidzianej w art. 18^{3d} k.p.

Kwestią wymagającą analizy jest także użyty w przepisie zwrot „bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy”. Jest to pojęcie niejasne, niezdefiniowane przez ustawodawcę chociażby poprzez wskazanie przykładowych wyliczeń, zaczerpnięte z motywu 36 dyrektywy 2019/1152. Wydaje się, że warunki te mogą dotyczyć zmiany systemu czasu pracy, nieprzydzielania pracy w godzinach nadliczbowych czy też zmiany rodzaju pracy, jeśli np. pracownik wykonuje prace szczególnie niebezpieczne.

Na marginesie warto zwrócić uwagę, że w przepisach nie wskazano, jakie elementy powinny znaleźć się w treści wniosku pracownika. Biorąc pod uwagę cel analizowanego przepisu, należy uznać, że pracownik powinien skonkretyzować i uzasadnić swoje oczekiwania³². Dzięki temu pracodawca może ocenić zasadność wniosku z perspektywy potrzeb pracownika oraz własnych możliwości organizacyjnych.

6. Wymogi w zakresie wypowiedzania umów o pracę

Najobszerniejszą zmianą w odniesieniu do możliwości wypowiedzania umów o pracę jest art. 29⁴ k.p. wprowadzający do polskiego porządku prawnego przesłanki negatywne wypowiedzania umów o pracę³³. Zgodnie z tym przepisem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić: 1) wystąpienie przez

30 Również nieobowiązujący już art. 29² § 2 k.p. stanowiący, że pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, był traktowany jako podstawa do występowania przez pracownika z roszczeniem o zmianę umowy w części dotyczącej wymiaru czasu pracy. Zob. M. Gersdorf, [w:] M. Rączkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, LEX/el., komentarz do art. 29²; wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 148/18, LEX nr 3011502.

31 Zob. K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, komentarz do art. 29², pkt 3.2.

32 Por. A.M. Świątkowski, *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 2)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 7, s. 26.

33 W poprzednim stanie prawnym jedyna przesłanka negatywna wskazana była w art. 18^{3e} k.p. i dotyczyła skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania.

pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29³ § 1; 2) jednocześnie pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednocześnie pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1; 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4; 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³.

Pierwszą kwestią budzącą wątpliwości są sformułowania „przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania” oraz „działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem”. Przepisy w żaden sposób nie próbują wyjaśniać, o jaki równoważny skutek działania chodzi, a ponadto sankcjonowany jest sam zamiar, tj. przygotowanie wypowiedzenia, co zasługuje na krytykę³⁴. Można przypuszczać, że działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy to np. nienawiązanie nowej umowy po upływie terminu obowiązywania umowy poprzedniej pomimo wcześniejszych deklaracji. Natomiast przygotowanie do zwolnienia może polegać na rozpoczęciu rekrutacji, aktywnym poszukiwaniu pracowników na dane stanowisko pracy lub znacznym obciążaniu pracownika obowiązkami.

Kolejnym wątpliwym rozwiązaniem jest odwrócony ciężar dowodu w odniesieniu do okoliczności wskazanych w art. 29⁴ § 1 k.p. Ustawodawca założył, że już samo wystąpienie okoliczności wskazanych w § 1 jest wystarczającą przesłanką do nałożenia na pracodawcę obowiązku udowodnienia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę albo zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami³⁵.

Przesłanki negatywne wskazane enumeratywnie w art. 29⁴ § 1 k.p. niewątpliwie nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Sądzę natomiast, że okoliczność pozostawania pracownika w równoległym zatrudnieniu mogłaby zostać wzięta pod uwagę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia, np. gdy pracodawca, chcąc zlikwidować jedno stanowisko pracy, wybierze do zwolnienia osobę, która pozostaje w innym stosunku pracy, tak więc ma zapewnione środki utrzymania. Byłoby to usprawiedliwione kryterium dyferencjacji i w takich okolicznościach nie mogłoby zostać uznane za kryterium dyskryminujące³⁶. Warto zauważyć, że analogiczny pogląd został ukształtowany w orzecznictwie w odniesieniu do pracowników uprawnionych do emerytury³⁷. Osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, a co za tym idzie nie może być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników³⁸. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy,

34 M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I...*, LEX/el, komentarz do art. 29².

35 *Ibidem*.

36 Por. K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 3, LEX/el, komentarz do art. 3, pkt 1.3.1.

37 Uchwała SN (siedmiu sędziów) z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.

38 Wyrok SN z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 61.

przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika³⁹. Ponadto kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe⁴⁰.

Kolejną kluczową zmianą, jaka nastąpiła w odniesieniu do zasad wypowiedzania umów o pracę, jest zrównanie wymogów formalnych w odniesieniu do umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony. Zmiana ta była podyktowana zarzutami Komisji Europejskiej dotyczącymi niezgodności przepisów Kodeksu pracy w zakresie wypowiedzania umów na czas określony z przepisami Unii Europejskiej⁴¹ oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE⁴².

Obecnie w odniesieniu do tych umów pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie⁴³, poinformowania zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia⁴⁴, a pracownik, odwołując się od wypowiedzenia, ma możliwość wystąpienia zarówno z roszczeniem odszkodowawczym, jak i z roszczeniem restytucyjnym⁴⁵.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na fakt, że w pewnym zakresie obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy także umów o pracę na okres próbny – jest to konsekwencja wprowadzenia przesłanek negatywnych, które mają zastosowanie także do tego rodzaju umów. Na marginesie można zwrócić uwagę na niewłaściwe sformułowanie zawarte w art. 29⁴ § 3 k.p., jakim jest odwołanie się przez ustawodawcę do jednoczesnego pozostawania przez pracownika w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy. Biorąc pod uwagę cel tej regulacji oraz brzmienie art. 29⁴ § 1 pkt 2 k.p., należy uznać, że chodzi o stosunek prawny stanowiący podstawę świadczenia pracy. Należy więc dokonać stylistycznej korekty tego przepisu.

Pracownik, który w okresie próby skorzysta z przysługujących mu uprawnień wskazanych w art. 29⁴ § 1 k.p., ma podstawy, by uważać, że zwolnienie nastąpiło z tego powodu. W celu skontrolowania decyzji pracodawcy ma on prawo złożyć wnioski o podanie przyczyn zwolnienia, wskazany w art. 29⁴ § 3 k.p. Racjonalność tej regulacji powinna przewidywać po stronie pracownika obowiązek wskazania we wniosku przyczyny, która jego zdaniem mogła być podstawą działania pracodawcy.

Natomiast jeżeli nie zaistniały okoliczności wskazane w katalogu przesłanek negatywnych, nie ma podstaw, by pracownik podejrzewał, że przyczyną działania pracodawcy są właśnie przesłanki negatywne. Nie ma tym samym podstaw do występowania do pracodawcy z wnioskiem o podanie przyczyny. Toteż, jeżeli pomimo braku okoliczności mogących stanowić podstawę do wystąpienia z wnioskiem pracownik taki wniosek

39 Wyrok SN z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.

40 Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.

41 Wezwanie do usunięcia uchybienia nr 2013/4161 – pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.

42 Wyrok TSUE z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Nierodzik, Dz.Urz. UE C 2014.135.13/1

43 Art. 30 § 4 k.p.; Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę bez względu na rodzaj umowy musi być prawdziwa, rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika; zob. postanowienie SN z dnia 21 września 2022 r., III PSK 256/21, LEX nr 3489287.

44 Art. 38 § 1 k.p.

45 Art. 45 § 1 k.p.

składa, pracodawca ma prawo odmówić uwzględnienia wniosku. Powinien to jednakże zrobić w terminie siedmiu dni, by nie narażać się na odpowiedzialność wykroczeniową.

Wydaje się, że wskazana w odpowiedzi przyczyna rozwiązania umowy o pracę na okres próbny nie musi być szczegółowa. Skoro w odniesieniu do tego rodzaju umów nie przewidziano wymogu podawania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy – która to mogłaby w następstwie wniesienia odwołania do sądu pracy być badana pod kątem zasadności, konkretności i rzeczywistości, nie ma podstaw, by oczekiwać od pracodawcy szczegółowego umotywowania swojej decyzji – wystarczy, że pracodawca podaje ogólne przyczyny stanowiące podstawę jego decyzji. Stanowisko to jest tym bardziej zasadne z uwagi na to, że pracodawcę obowiązuje krótki, siedmiodniowy termin na udzielenie odpowiedzi.

7. Uwagi końcowe

Podsumowując powyższe rozważania w przedmiocie zmian wprowadzonych 26 kwietnia 2023 r. do Kodeksu pracy, pozytywnie należy oceniać zrównanie zasad dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę i zakresu przedmiotowego żądań zwolnionego pracownika niezależnie od tego, czy umowa zawarta była na czas określony czy nieokreślony. Zmiany te nie ograniczają swobody pracodawcy w zakresie prowadzenia polityki kadrowej, ale gwarantują pracownikowi większą pewność zatrudnienia i przejrzystość działań pracodawcy. Natomiast wprowadzenie w Kodeksie pracy przesłanek negatywnych, które nie mogą stanowić nie tylko przyczyny rozwiązania umowy o pracę, lecz także przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania lub podjęcia działań mających skutek równoważny z rozwiązaniem umowy, w brzmieniu obowiązującym jest co najmniej nieprzekonujące. Użyte w przepisie nieostre sformułowania oraz nawiązanie do zamiaru, a nie do konkretnych działań pracodawcy nie mogą zasługiwać na aprobatę. Ponadto wprowadzenie bardzo surowych reguł dowodowych obciążających pracodawcę jest moim zdaniem zbyt radykalnym rozwiązaniem.

Zaprobować należy natomiast możliwość występowania przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy. Konstrukcja ta wprowadza jasność co do intencji nie tylko pracodawcy, lecz także pracownika, który składając rzeczony wniosek, daje wyraz swoim oczekiwaniom co do dalszego zatrudnienia.

Zmiana dotycząca rozszerzenia obowiązków informacyjnych pracodawcy niewątpliwie służy zapewnieniu przejrzystości i przewidywalności w stosunkach pracy. Niemniej jednak rezygnacja z regulacji determinującej dzień nawiązania stosunku pracy jako dzień zawarcia umowy o pracę w przypadku braku innych ustaleń stron może powodować liczne problemy w procesie stosowania prawa.

Wprowadzenie zakazu ograniczania przez pracodawcę podejmowania przez pracowników innej aktywności zawodowej czyni zadość wymogom stawianym przez dyrektywę 2019/1152. Jednakże wydaje się, że należy wprowadzić zmiany w przepisie dopuszczającym zawieranie z pracownikami umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania

stosunku pracy. W obecnym stanie prawnym pracodawca nie jest ograniczony żadnymi okolicznościami, które mogłyby w sposób obiektywny uzasadniać potrzebę zawierania umowy o zakazie konkurencji.

Ograniczenie maksymalnych okresów trwania umów o pracę na okres próbny w zależności od planowanej długości dalszego zatrudnienia pracownika oraz od rodzaju pracy, a także możliwość ich wydłużenia o okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika spowodowały, że mają one obecnie rozsądny okres trwania – tak jak wymaga tego dyrektywa 2019/1152. Dodatkowo, biorąc pod uwagę, że dozwolone jest zawarcie z pracownikiem ponownej umowy na okres próbny tylko w celu wykonywania innego rodzaju pracy, a także to, że w określonych sytuacjach pracownik ma możliwość poznania przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę na okres próbny, należy oczekiwać, że regulacje te będą miały faktyczne przełożenie na poczucie stabilności i pewności zatrudnienia osób rozpoczynających pracę u danego pracodawcy.

Bibliografia

Literatura

- Baran K.W., Lekston M., *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, red. K.W. Baran, wyd. VI, Warszawa 2022, LEX/el.
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.
- Nowak M., *Obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w świetle nowej unijnej dyrektywy 2019/1152*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 6.
- Raczkowski M., Rączka K., Gersdorf M., *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III*, Warszawa 2014, LEX/el.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 1)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 4.
- Świątkowski A.M., *Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej (część 2)*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2020, nr 7.

Orzecznictwo

- Wyrok TSUE z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Nierodzik, Dz.Urz. UE C 2014.135.13/1.
- Postanowienie SN z dnia 21 września 2022 r., III PSK 256/21, LEX nr 3489287.
- Uchwała SN (siedmiu sędziów) z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.
- Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.
- Wyrok SN z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, OSNP 2009, nr 5–6, poz. 61.
- Wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 15–16/2009, poz. 201.
- Wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287.
- Wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSNP 2015, nr 9, poz. 124.
- Wyrok SN z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, OSNP 2016, nr 11, poz. 139.
- Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653.
- Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 148/18, LEX nr 3011502.