

Dr hab. Agnieszka Górnicz-Mulcahy

Uniwersytet Wrocławski
ORCID: 0000-0003-1767-4709
e-mail: agnieszka.gornicz-mulcahy@uwr.edu.pl

Dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. USWPS

Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS
ORCID: 0000-0001-5140-2921
e-mail: mlewandowicz-machnikowsk@swps.edu.pl

Dr hab. Tomasz Grzyb, prof. USWPS

Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS
ORCID: 0000-0002-1080-5000
e-mail: tgrzyb@swps.edu.pl

Wiedza pracowników o prawie pracy i jej znaczenie dla podjęcia decyzji o wyrażaniu zgody na przewidziane prawem działania pracodawcy*

**Employees' knowledge of labour law and its importance
for making a decision on consenting to the employer's
actions provided for by law**

Streszczenie

Udzielając zgody pracodawcy w sytuacjach wskazanych w przepisach prawa, pracownik upoważnia go do podjęcia określonego działania, np. pracownica w ciąży upoważnia pracodawcę do delegowania jej poza stałe miejsce pracy (art. 178 k.p.). Choć wiele przepisów w kodeksie pracy, a także innych ustawach używa tego określenia, to pojęcie zgody nie zostało zdefiniowane przez polskiego ustawodawcę. W przepisach prawa unijnego regulujących udzielanie zgody są wskazane konieczne cechy tej czynności (zachowania). Są nimi: dobrowolność, konkretność, świadomość i jednoznaczność okazania woli, którym osoba w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdza udzielenie zgody. A zatem jedynie zgodę udzieloną przez pracownika w powyższych warunkach można uznać za wyraz jego woli. Z opisanych w artykule badań empirycznych wynika, że pracownicy wbrew swemu przekonaniu nie posiadają wiedzy na temat prawa pracy, w szczególności co do okoliczności prawnych związanych z udzielaniem zgody na określone działania pracodawcy. Zdaniem autorów niniejszego artykułu

Abstract

By granting the employer's consent in situations specified in the law, the employee authorizes him to take specific action, e.g. a pregnant employee authorizes the employer to delegate her outside her permanent place of work (Article 178 of the Labour Code). Although a number of provisions in the Labour Code and in other acts use this term, the concept of consent has not been defined by the Polish legislator. The provisions of EU law regulating the granting of consent indicate the necessary features of this activity (behavior). They are: voluntary, specific, conscious and unambiguous demonstration of will, which the person confirms in the form of a declaration or a clear action. Thus, only the consent given by the employee under the above conditions can be considered as an expression of his will. The empirical research described in the paper shows that employees, contrary to their belief, do not have knowledge about labour law, in particular as to the legal circumstances related to granting consent to specific actions of the employer. In our opinion,

wiedza na ten temat jest niezbędna dla świadomego wyrażenia zgody przez pracownika. W związku z powyższym niezbędnych informacji powinien udzielać pracownikowi pracodawca. W większości przypadków przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę wprost obowiązku informowania pracownika o okolicznościach związanych z udzielaniem zgody, ale obowiązek taki należy wywodzić z powinności współdziałania przy realizacji zobowiązania. Wydaje się, iż biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy nie mają zdecydowanie złego zdania o przestrzeganiu przepisów prawa pracy przez pracodawców, istnieje szansa, że wykonywanie takich obowiązków przez pracodawców wpłynie pozytywnie na budowanie między stronami stosunku pracy relacji opartych na zaufaniu, co przynosi istotne korzyści obu stronom.

Słowa kluczowe

zgoda, wola, świadomość, obowiązek informowania, wiedza o prawie pracy, decyzja

JEL:K31

Wprowadzenie

Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, a strony tego stosunku są formalnie równe. Oznacza to, że pracownik może samodzielnie kształtować swoją sytuację prawną. Pracownik realizuje swoje uprawnienie dokonując czynności prawnych lub innych działań prawnych. Jednocześnie obowiązujące prawo pracy przez art. 9 k.p.¹ wyznacza granice ingerencji pracodawcy w sferę wolności i praw pracownika. Instrumentem legalizującym niektóre działania pracodawcy jest zgoda udzielana przez pracownika. Udzielając zgody pracownik upoważnia pracodawcę do podjęcia określonego działania, np. pracownica w ciąży upoważnia pracodawcę do delegowania jej poza stałe miejsce pracy (art. 178 k.p.).

Pojęcie zgody nie zostało zdefiniowane przez polskiego ustawodawcę, choć szereg przepisów w kodeksie pracy jak i w innych ustawach używa tego określenia. Nie jest ono również zdefiniowane wprost np. w kodeksie cywilnym, mimo iż przewiduje on możliwość udzielania różnego rodzaju zgód (Banaszczyk, 2012, s. 995). Regulacje prawne odnoszące się do konstrukcji zgody można natomiast odnaleźć w niektórych przepisach prawa unijnego, które wprowadzając wymóg uzyskania zgody pracownika wskazują jednocześnie konieczne cechy tej czynności (zachowania)². Są nimi: dobrowolność, konkretność, świadomość i jednoznaczność okazania woli, którym osoba w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdza udzielenie zgody. Dopiero spełnienie powyższych warunków może stanowić podstawę do przyjęcia, że udzielona zgoda jest wyrazem woli pracownika, który w ten sposób chce ukształtować swoją sytuację prawną.

Celem niniejszego artykułu jest ustalenie, jakie znaczenie ma wiedza pracowników o prawie pracy dla wyrażania przez nich zgody na określone działania pracodawcy, oraz przedstawienie wyników badań dotyczących tego,

knowledge on this subject is necessary for the informed consent of the employee. Necessary information should therefore be provided to the employee by the employer. In most cases, the law does not directly require the employer to inform the employee about the circumstances related to granting consent, but such an obligation should be derived from the obligation to cooperate in the performance of the commitment. Taking into account the fact that employees do not have a decidedly negative opinion about the observance of labour law by employers, there is a chance that the performance of such duties by employers will positively affect building relationships based on trust between the parties to the employment relationship, which brings significant benefits to both sides.

Keywords

consent, will to awareness, obligation to inform, knowledge of labour law, decision

czy pracownicy w Polsce mają rzeczywiście wiedzę dotyczącą prawnych aspektów udzielenia zgody. Jest to fragment szerszych badań empirycznych dotyczących zgody jako zdarzenia prawnego w prawie pracy. Badania te mają na celu ustalenie, czy i kiedy udzielona zgoda stanowi odbicie rzeczywistej, dobrowolnej i swobodnej decyzji podmiotu, który ją wyraża, i czy w związku z tym może być właściwym narzędziem wykorzystywanym do kształtowania sytuacji prawnej przez pracownika. W prezentowanej w niniejszym artykule części badań staraliśmy się znaleźć odpowiedź na pytanie, jak pracownicy oceniają swoją wiedzę na temat prawa pracy i czy dysponują oni tą wiedzą w sytuacjach, w których jest wymagana ich zgoda na określone działania pracodawcy oraz czy zdają sobie sprawę z prawnych warunków jej udzielania i ich potencjalnych konsekwencji. Naszym zdaniem wiedza na ten temat jest niezbędna dla świadomego wyrażenia zgody przez pracownika. Biorąc powyższe pod uwagę, przedmiotem dalszych rozważań będzie takie ustalenie, czy pracodawca na podstawie obowiązujących przepisów ma obowiązek udzielania pracownikom informacji o obowiązujących regulacjach w zakresie okoliczności związanych z udzielaniem zgody.

Metoda badawcza

W celu ustalenia, jak pracownicy oceniają przestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców i stan swojej wiedzy o prawie pracy oraz poznania ich rzeczywistej wiedzy o okolicznościach związanych z udzielaniem zgody, przeprowadzono badania empiryczne na reprezentatywnej próbie respondentów z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza.

Próba

Osoby biorące udział w badaniu były rekrutowane za pomocą internetowego portalu badawczego Ariadna.

Portal ma ponad 150 tysięcy aktywnych użytkowników i użytkowniczek, daje więc możliwość rekrutowania dowolnej pod względem demograficznym próby, jest także certyfikowany w obszarze jakości dostarczanych danych przez ESOMAR. W naszych badaniach przyjęto, że próba powinna oddawać strukturę demograficzno-społeczną dorosłych mieszkańców Polski, z zastrzeżeniem wykluczania osób niepozostających w stosunku pracy.

W badaniu wzięło udział 1016 osób, z których 505 (49,7%) stanowiły kobiety. Średni wiek badanych wyniósł nieco ponad 41 lat, średni staż pracy prawie 17 lat. Wszystkie pozostałe wskaźniki nie odbiegały od wyników charakterystycznych dla populacji Polski. Zakładany błąd pomiaru przy 95% przedziale ufności nie przekracza 2%.

Narzędzia

W badaniu posłużono się autorskim kwestionariuszem sprawdzającym następujące elementy:

- ☐ postawy i opinie dotyczące przestrzegania prawa pracy przez polskich pracodawców,
- ☐ opinię pracowników na temat własnej wiedzy z zakresu prawa pracy,
- ☐ wiedzę dotyczącą wybranych przepisów prawa pracy (w szczególności regulujących sytuacje, w których wymagana jest zgoda pracownika na zmianę warunków umowy).

Ostatni element sprawdzany był za pomocą 14-elementowego testu zawierającego krótki opis sytuacji mogących wydarzyć się w pracy oraz pytania, czy w takiej sytuacji pracodawca powinien uzyskać zgodę pracownika na zmianę warunków (na przykład: udzielenie

urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, przyjęcie przez pracownika odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone czy zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia). Za każdą poprawną odpowiedź (poprawne wskazanie tego, czy zgodnie z prawem pracy taka sytuacja wymaga zgody pracownika) można było uzyskać 1 punkt — a zatem maksymalny wynik, przy komplecie 14 poprawnych odpowiedzi, dawał 14 punktów.

Wyniki

Postawy i opinie dotyczące przestrzegania prawa pracy przez polskich pracodawców

Badani byli proszeni o ustosunkowanie się do kilku twierdzeń. W obszarze przestrzegania prawa pracy wyniki nie pokazały ani szczególnego zadowolenia, ani niezadowolenia respondentów (wykres 1).

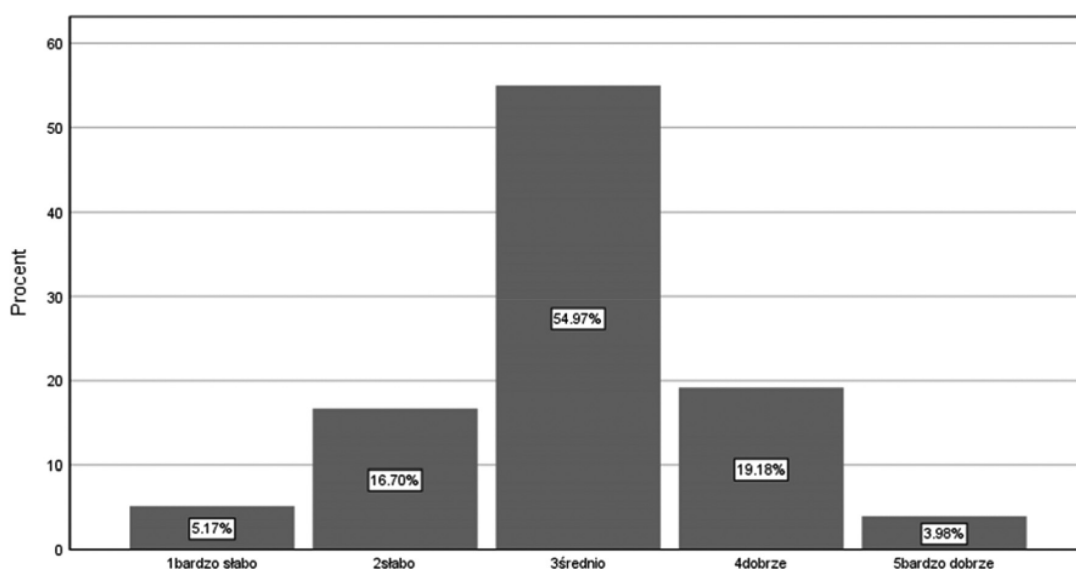
W pytaniu dotyczącym tego, czy polscy pracodawcy starają się przestrzegać prawa pracy, wyniki były nieco lepsze — ponad 1/3 z badanych zgodziła się z tym twierdzeniem (wykres 2).

W pytaniu dotyczącym stosunku pracodawców do pracowników świadomych swoich praw respondenci wskazali, że tacy pracownicy nie cieszą się sympatią pracodawców (wykres 3).

Opinia na temat własnej wiedzy w obszarze prawa pracy

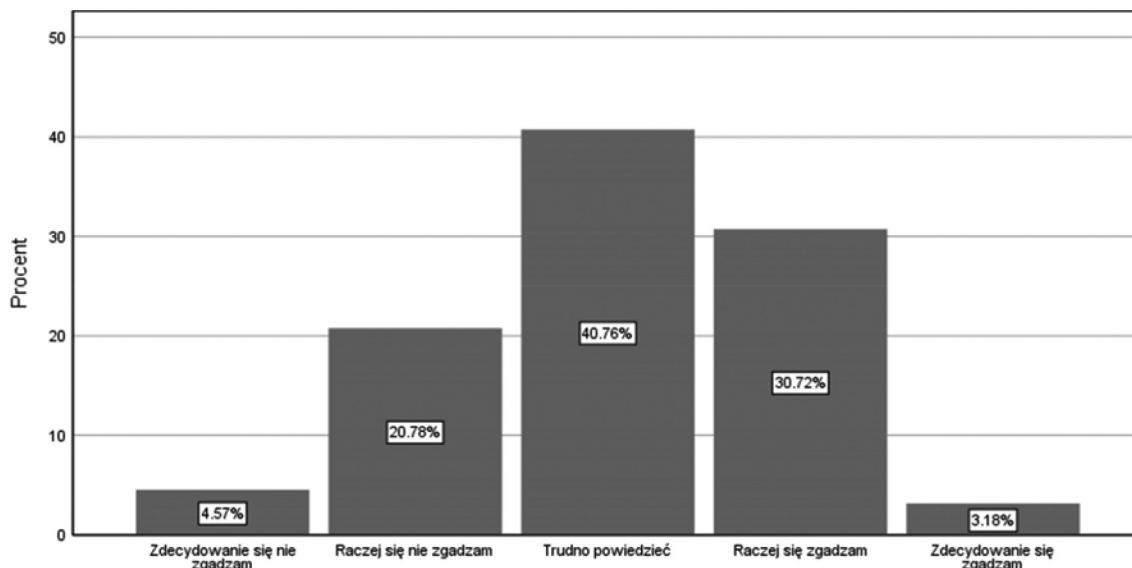
Respondenci byli zdania, że mają sporą wiedzę dotyczącą prawa pracy — jako dużą lub bardzo dużą oceniło ją ponad 56% ankietowanych (wykres 4).

Wykres 1. Wskazania respondentów dotyczące pytania: „Jak, Twoim zdaniem, wygląda kwestia przestrzegania przez pracodawców praw pracowniczych w Polsce?”



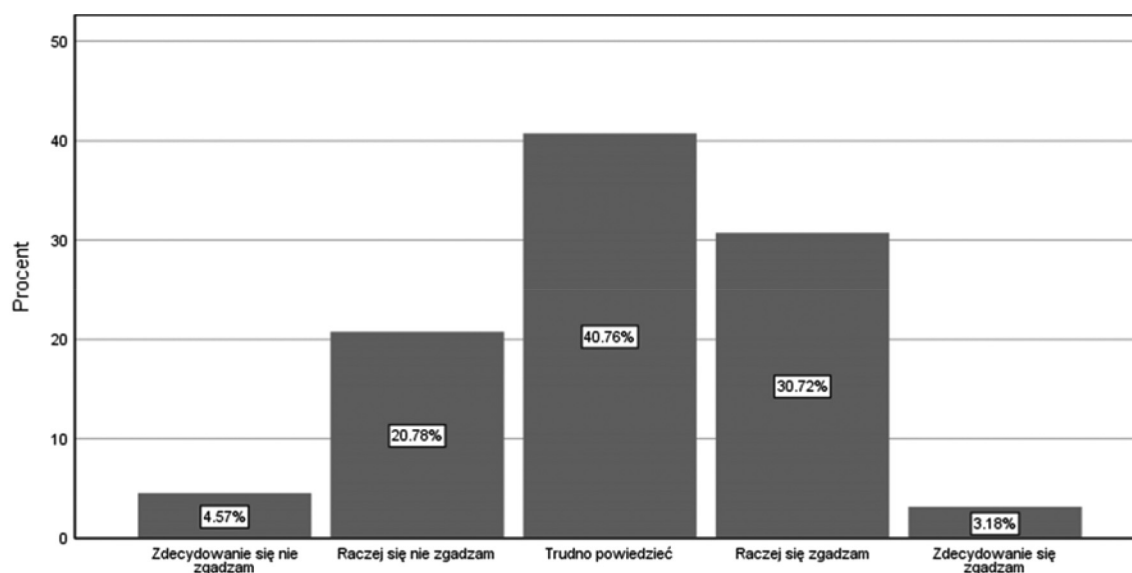
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 2. Wskazania respondentów dotyczące pytania: „Oceń prawdziwość poniższych zdań (na podstawie swoich doświadczeń): — Polscy pracodawcy starają się przestrzegać praw pracowniczych”



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3. Wskazania respondentów dotyczące pytania: „Oceń prawdziwość poniższych zdań (na podstawie swoich doświadczeń): — Pracodawcy nie lubią pracowników świadomych swoich praw pracowniczych”



Źródło: opracowanie własne.

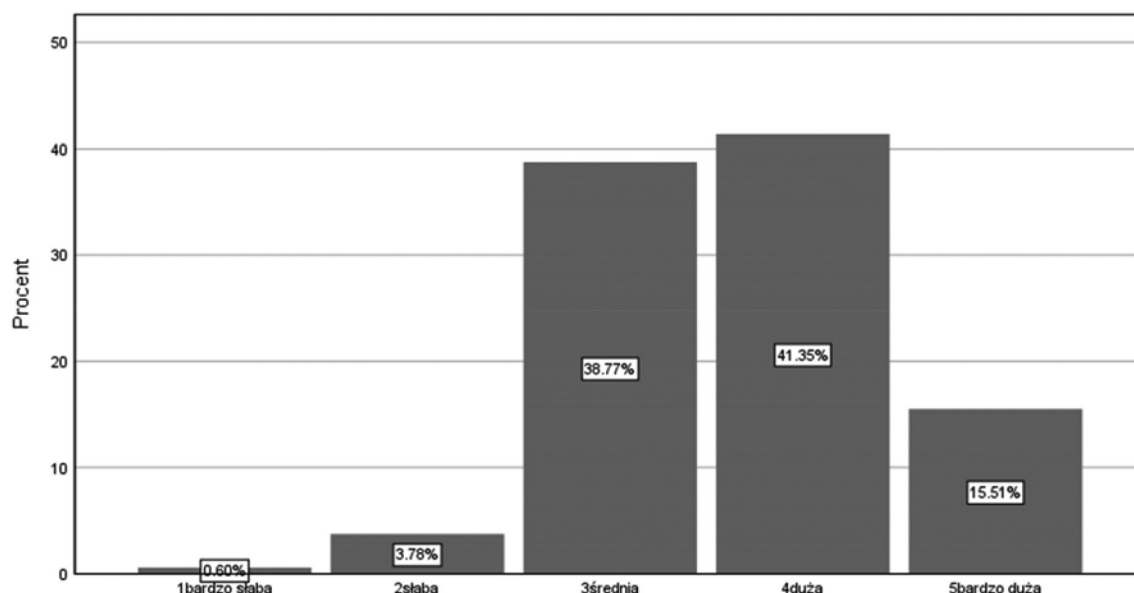
Wiedza dotycząca wybranych elementów prawa pracy

Rzeczywiste wskaźniki wiedzy dotyczącej prawa pracy pokazały, że badani zdecydowanie przeceniają swoje kompetencje. Średni wynik oscylował wokół siedmiu punktów (zob. wykres 5), a kształt wykresu przypominał kształt rozkładu normalnego. Oznacza to, że uzyskiwane przez badanych rezultaty zbliżały się do wyniku losowego (i po-

dobnego kształtu rozkładu). Ponad 4% badanych nie wskazało ani jednej poprawnej odpowiedzi.

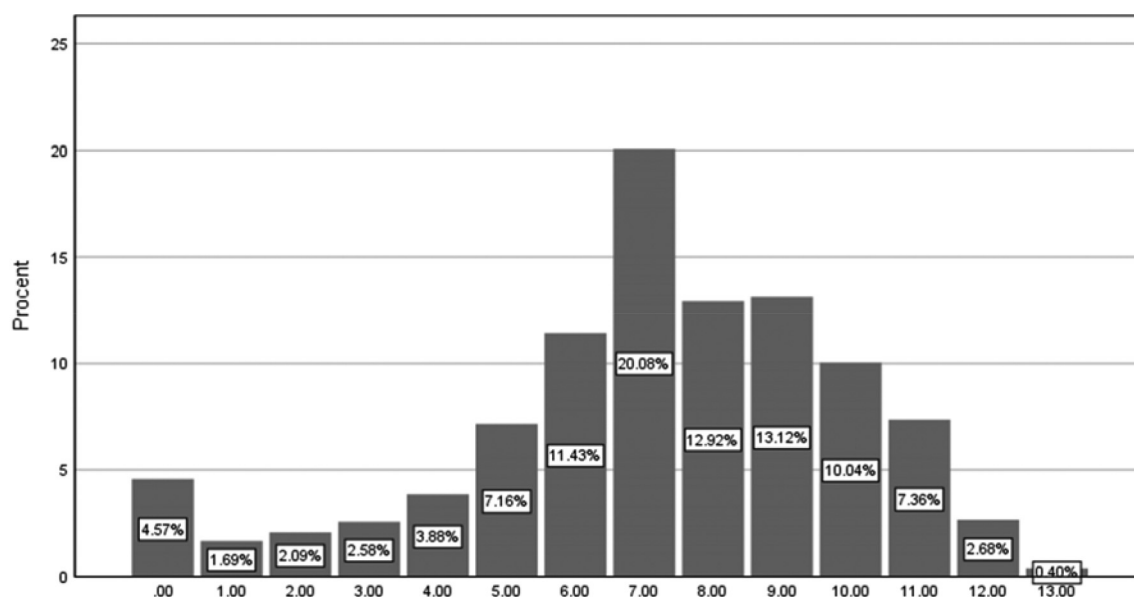
Sprawdzono także, czy uzyskany w badaniu wynik zależał od stażu pracy — potwierdzono istotną zależność ($r_{\text{Pearsona}} = 0,25$, $p < 0,001$). Dodatnia (umiarkowana, jeśli chodzi o siłę) korelacja oznacza, że im dłuższy był staż pracy respondentów, tym większa była ich wiedza w obszarze uzyskiwania zgody pracownika na warunki świadczenia pracy.

Wykres 4. Wskazania respondentów dotyczące pytania:
„Jak oceniasz swoją wiedzę o Twoich prawach i obowiązkach jako pracownika?”



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 5. Suma punktów uzyskanych w teście wiedzy



Źródło: opracowanie własne.

Omówienie wyników

Jak wynika z przeprowadzonych badań, pracownicy przeważnie nie mają zdania co do przestrzegania prawa pracy przez pracodawców. Warto zatem uznać za informację pozytywną to, że pracownicy nie mają co do zasady złego zdania na ten temat. Zwłaszcza że jednocześnie twierdzą,

iż pracodawcy starają się przestrzegać prawa pracy. Z drugiej strony to, że pracownicy uważają, iż pracodawcy nie są pozytywnie nastawieni do pracowników świadomych swoich praw, może wskazywać, że „polska kultura narzekania” utrudnia zmianę opinii o pracodawcach mimo pozytywnych doświadczeń. W związku z powyższym warto również przypomnieć, że Polacy jako grupa naro-

dowościowa charakteryzują się niskim poziomem zaufania społecznego, a niski poziom zaufania społecznego w stosunkach pracy może prowadzić np. do obniżenia wydajności i niższej skłonności do przyjmowania postawy proaktywnej, która jest oczekiwana przez pracodawców działających w stale zmieniających się warunkach gospodarczych i społecznych (Wojciszke, 2011, s. 99; Zaleśkiwicz, 2020, s. 400 i n.).

Odrębną kwestią jest sam problem znajomości prawa pracy wśród pracowników. Przeprowadzone badania wskazują na to, że pracownicy zdecydowanie przeceniają swoją wiedzę o prawie pracy. W połączeniu z twierdzeniem, że pracodawcy mają złe nastawienie do pracowników świadomych swoich praw, może to być symptomem poważnego problemu w relacji pracownik-pracodawca. Brak rzetelnej wiedzy u pracowników o prawie pracy, a więc również o przysługujących im prawach, może bowiem stać się źródłem konfliktów między pracodawcami i pracownikami. Ważne jest zatem, aby pracodawcy mieli świadomość, że edukowanie pracowników o prawie pracy i przysługujących pracownikom uprawnieniach, co odbywa się w szczególności przez przestrzeganie prawa pracy w codziennych relacjach, prowadzi do budowania zaufania we wzajemnych relacjach stron stosunku pracy i jest również opłacalne w dłuższym okresie. Oznacza to bowiem na przykład większe zaangażowanie pracowników w wykonywanie obowiązków i mniejsze wydatki na prawników, kary i procesy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, jak bardzo kwestia wzajemnego zaufania zyskała na znaczeniu we współczesnym świecie, np. w związku z pandemią, która upowszechniła wykonywanie pracy zdalnej. Ta zaś stanie się zapewne stałym elementem organizacji pracy w niektórych branżach, nawet gdy ustanie stan epidemii. Istotnym elementem pracy zdalnej jest to, że pracodawca w mniejszym stopniu może kontrolować pracowników wykonujących pracę w tej formule. W konsekwencji, w większym stopniu wyniki osiągane przez pracowników są zależne od ich osobistego zaangażowania i stosunku do pracy i pracodawcy.

Wiedza pracowników na temat uwarunkowań prawnych udzielania zgody na określone działania pracodawcy a obowiązki informacyjne pracodawcy

Z punktu widzenia badanej problematyki szczególne znaczenie ma kwestia wiedzy pracowników na temat uwarunkowań prawnych udzielania zgody na określone działania pracodawcy. W świetle danych dotyczących w ogóle niskiej świadomości prawnej Polaków nie dziwi niski wynik w obszarze wiedzy uzyskany przez pracowników w badaniach dotyczących ich świadomości prawnej w kwestiach związanych z udzielaniem zgody (Malinowska, 2016, s. 98). W związku z powyższym pojawia się jednak pytanie, jakie znaczenie ma wiedza pracownika o okolicznościach prawnych dotyczących wyrażania zgody na określone działania pracodawcy lub warunki zatrudnienia oraz

o konsekwencjach jej wyrażenia lub odmowy jej wyrażenia, a ponadto skąd w ogóle pracownik ma czerpać wiedzę na ten temat w konkretnej sytuacji.

Posiadanie rzetelnej wiedzy o swojej sytuacji prawnej przez pracownika jest jedną z istotnych okoliczności z punktu widzenia równoważenia faktycznie nierównorzędnej pozycji stron stosunku pracy (por. Kubot, 1978; Musiała, 2019). Nierównowagi tej nie da się całkowicie zniwelować, ale właśnie wiedza o prawie jest jednym z elementów umożliwiających ograniczenie tej nierównowagi. Wiedza ta z jednej strony pozwala pracownikowi na podjęcie świadomej decyzji w kwestiach istotnych związanych ze świadczeniem przez niego pracy, w szczególności tych, co do których ustawodawca wymaga zgody pracownika, a z drugiej strony utrudnia pracodawcy wykorzystanie przewagi; w ten sposób realizowana jest funkcja ochronna prawa pracy (zob. Królikowski, 2014, s. 180).

Jeśli chodzi o treść informacji potrzebnej do wyrażenia zgody przez pracownika na określone działania pracodawcy, ważne jest, aby pracownik wiedział, że możliwość podjęcia określonego działania przez pracodawcę jest uzależniona od jego zgody, np. rodzic wychowujący dziecko do 4 lat powinien wiedzieć, że choć normalnie pracownik ma co do zasady obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy w sytuacjach i w wymiarze określonym w kodeksie pracy — to on akurat nie ma takiego obowiązku i że dopiero jego zgoda znosi bezprawność działania pracodawcy, który nakazałby mu wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. A zatem pracownik powinien po pierwsze wiedzieć, że ma w ogóle prawo do wyrażenia zgody lub do odmowy wyrażenia zgody na określone działania pracodawcy. Po drugie pracownik powinien wiedzieć, czy odmawiając zgody w sytuacji, gdy przepis jej wymaga, powinien się liczyć z konkretnymi konsekwencjami, a więc przykładowo, czy odmowa udzielenia zgody może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Jako przykład można wskazać regulację zawartą w art. 67⁹ k.p., który stanowi, że brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy i świadczenie pracy w warunkach telepracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Omawiana kwestia stała się ostatnio widoczna w praktyce w związku z pandemią w kontekście odmowy poddania się przez pracowników szczepieniom przeciwko COVID-19. Przyjmuje się bowiem, że dopóki szczepienie przeciwko COVID-19 nie jest obowiązkowe, pracownik może odmówić zgody na szczepienie i nie musi liczyć się z negatywnymi konsekwencjami (Kołodziej, 2021, s. 44 i n.). Jeśli jednak co do zasady lub w określonych grupach zawodowych szczepienie będzie obowiązkowe, to pracodawca będzie mógł zwolnić za wypowiedzeniem pracownika, który bez uzasadnionej przyczyny odmówi poddania się szczepieniu.

Informację na temat prawnych aspektów udzielania zgody pracownik powinien otrzymać przed jej udzieleniem, bo wtedy rzeczywiście podejmuje decyzję. Biorąc pod uwagę faktyczną nierównowagę stron stosunku pracy, udzielanie zgody *ex post* wiązałoby się z ryzykiem nadużycia dominującej pozycji przez pracodawcę.

Ustawodawca nie nakłada co do zasady na pracodawcę wprost obowiązku informowania konkretnego pracownika o jego sytuacji prawnej w odniesieniu do okoliczności udzielenia przez niego zgody. Przykładowo art. 42 § 3 k.p., który odnosi się do zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia, nakazuje pracodawcy jedynie pouczenie pracownika o tym, jak będzie interpretowane jego zachowanie w sytuacji, kiedy w sposób wyraźny i w określonym czasie nie odmówi przyjęcia nowych, proponowanych mu warunków zatrudnienia. Przepis ten stanowi, że jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków.

Mając powyższe na uwadze warto się zatem zastanowić, czy w ogóle i z jakich ewentualnie przepisów można wywodzić obowiązek informowania przez pracodawcę pracownika o okolicznościach związanych z udzieleniem zgody. Ogólny obowiązek informowania pracowników o ich prawach zawiera art. 94 pkt 1 k.p., który stanowi, że pracodawca ma zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami. Co do zasady jednak przepis ten odnosi się wprost do fazy podjęcia przez pracownika pracy, a nie całego okresu zatrudnienia. Wątpliwości budzi również to, czy określenie „podstawowe uprawnienia” można odnosić do problematyki wyrażania zgody przez pracownika na poszczególne działania pracodawcy. Co prawda w literaturze można odnaleźć pogląd, że w przepisie tym chodzi o wszelkie uprawnienia przyznane pracownikom powszechnymi przepisami prawa (tak Nałęcz, 2021, s. 251), ale można również podnieść argument za tezą przeciwną. Zgodnie z nią przepis nie znajdzie zastosowania w interesującym nas przypadku, ponieważ problem udzielania zgody dotyczy specyficznych sytuacji i aktualizuje się w konkretnych okolicznościach faktycznych, a zatem uprawnienia pracownika z tym związane trudno, co do zasady, zakwalifikować jako podstawowe. Na uwagę zasługuje jednak inne prezentowane w literaturze stanowisko, że na pracodawcy ciąży ogólny obowiązek informacyjny, który wynika z powinności przestrzegania zasad współżycia społecznego i obowiązku współdziałania stron przy realizacji stosunku pracy (Mąniewska, 2013, s. 89). Wydaje się, że właśnie na tej podstawie należy raczej oprzeć twierdzenie, że pracodawca powinien informować pracownika o jego sytuacji prawnej w związku z wymogiem uzyskania od niego zgody na określone zachowanie. Ponadto pracodawca, który powołuje się na fakt wyrażenia zgody przez pracownika, a więc że pracownik upoważnił go do wkroczenia w obszar jego uprawnień powinien w razie sporu udowodnić, że uzyskał zgodę od pracownika na takie działanie. Konieczność udowodnienia przez pracodawcę, że uzyskał od pracownika wymaganą prawem zgodę, wydaje się być w praktyce

istotną motywacją do tego, aby pracodawca rzeczywiście wykonał obowiązek informacyjny. Brak stosownej informacji powinien skutkować możliwością podważenia skuteczności udzielonej zgody. Należy jednak zauważyć, że w przypadku, gdy zgoda ma charakter czynności prawnej, pracownik może również powołać się na wadę oświadczenia woli, to znaczy, że udzielił zgody pod wpływem błędu (art. 84 k.c.), albo tzw. podstęp (art. 86 § 1 k.c.). W tym miejscu warto zaznaczyć, że przepisy kodeksu cywilnego są stosowane do stosunku pracy odpowiednio, a Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie podkreśla, iż odpowiednie stosowanie przepisu kodeksu cywilnego polega także na jego częściowej zmianie (modyfikacji), uwzględniającej charakter stosunku pracy oraz regulacje prawa pracy, a więc z uwzględnieniem różnic wynikających z charakteru stosunków cywilnoprawnych i stosunku pracy (zob. np. wyrok SN z 7 października 2020 r., II PK 78/19, OSNP 2021/6/63 oraz powołane w nim orzecznictwo).

Pracownik, który chce powołać się na błąd, musi co do zasady wykazać, że np. pracodawca wprost pouczył go błędnie o okolicznościach, warunkach i konsekwencjach udzielenia zgody.

Podsumowanie

Posiadanie rzetelnych informacji o prawie pracy może mieć doniosłe znaczenie z punktu widzenia podjęcia przez pracownika decyzji o wyrażeniu zgody na określone zachowanie pracodawcy we wskazanych w prawie sytuacjach. Znajomość prawa pracy co do tego, że określone działanie jest dopuszczalne za zgodą pracownika oraz o potencjalnych konsekwencjach nieudzielenia zgody, jest okolicznością istotną z punktu widzenia oceny, czy zgoda została podjęta w sposób świadomy. Świadomą decyzję może bowiem podjąć jedynie podmiot, który wie, że ma prawo udzielić zgody lub nie oraz o tym, jakie konsekwencje mogą wynikać dla niego z tego tytułu. Posiadanie wiedzy na temat własnej sytuacji prawnej stanowi również ważny środek służący wyrównaniu faktycznej pozycji stron stosunku pracy.

Z opisanych wyżej badań empirycznych wynika, że pracownicy wbrew swojemu przekonaniu nie posiadają wiedzy na temat prawa pracy, w szczególności co do okoliczności prawnych związanych z udzielaniem zgody na określone działania pracodawcy. W związku z powyższym dużego znaczenia nabiera to, czy pracownicy mogą uzyskać rzetelne informacje na ten temat z wiarygodnego źródła. Należy przyjąć, że informacji tych powinien udzielać pracodawca. Przepisy prawa rzadko jednak nakładają na pracodawcę wprost obowiązek informowania pracownika o okolicznościach związanych z udzielaniem zgody. W razie wątpliwości można taki obowiązek wywodzić z powinności współdziałania przy realizacji zobowiązania. *De lege ferenda* ustawodawca powinien jednak wprost przewidzieć taki obowiązek w ustawie, biorąc pod uwagę wpisaną w stosunek pracy nierównowagę stron i potrzebę jej eliminowania za pomocą dostępnych środków.

Warto również zauważyć, że pracownicy nie mają zdecydowanie złego zdania o przestrzeganiu przepisów prawa pracy przez pracodawców, co niezależnie od kompetencji pracowników do dokonywania takiej oceny, przy ogólnie niskim poziomie zaufania w polskim społeczeństwie, można uznać za informację pozytywną. Jednocześnie należy uświadamiać pracodawcom, że budowanie z pracownika-

mi relacji opartych na faktycznej wiedzy o prawie pracy i zaufaniu przynosi w dłuższym okresie wiele korzyści, na przykład prowadzi do większego zaangażowania pracowników w pracę, sumiennego i starannego wykonywania przez nich obowiązków, jak również zwiększa ich poczucie odpowiedzialności; w efekcie powstaje mniej konfliktów i pracodawcy ograniczają wydatki na prawników i procesy.

Przypisy/Notes

*Przedstawione w opracowaniu wyniki badań i ich analiza są efektem realizacji projektu badawczego, finansowanego przez NCN, o numerze 2018/29/B/HS5/02061, pt. „Zgoda jako zdarzenie prawa pracy”.

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. 2020 poz. 1320, dalej: k.p.

² Zob. art. 4 pkt 11 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, s. 1, z późn. zm.

Bibliografia/References

- Banaszczyk, Z. (2012). W: M. Safian (red.), *System prawa prywatnego. Tom 1. Prawo cywilne — część ogólna*. Warszawa.
- Kołodziej, Z. (2021). Szczepienia ochronne dla pracowników. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.9.7>
- Królikowski, M. (2014). *Błąd jako wada oświadczenia woli stron umowy*. Warszawa.
- Kubot, Z. (1978). *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*. Wrocław.
- Malinowska, S. (2016). Wybrane aspekty kreowania świadomości prawnej w społeczeństwie informacyjnym. *Problemy Profesjologii*, (2).
- Maniewska, E. (2013). *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*. Warszawa.
- Musiś, A. (2019). Czy pracownik pozostaje w relacji władzy z pracodawcą. *Monitor Prawa Pracy*, (6). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.6.2>
- Nałęcz, M. (2021). W: W. Muszalski i K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Wojciszke, B. (2011). *Psychologia społeczna*. Warszawa.
- Zaleśkiewicz, T. (2020). *Psychologia ekonomiczna*. Warszawa.

Dr hab. Agnieszka Górnicz-Mulcahy, doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W swojej pracy naukowej zajmuje się głównie zagadnieniami z zakresu indywidualnego prawa pracy, prawa pracowniczej twórczości wynalazczej oraz stosunków pracy w sferze publicznej. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. USWPS, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS. Autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego. Specjalizuje się w tematyce czynności prawnych w prawie pracy oraz konkurencji w stosunkach pracy, a ponadto pomocy społecznej i świadczeń socjalnego wsparcia. Członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu, dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej we Wrocławiu.

Dr hab. Tomasz Grzyb, prof. USWPS, psycholog społeczny. Zajmuje się psychologią wpływu społecznego. Interesuje się także metodologią badań psychologicznych, marketingiem i nowymi technologiami. Pracę naukową łączy z praktyką w obszarze marketingu i perswazji. Prezes Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej, dziekan Wydziału Psychologii Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu.

Dr hab. Agnieszka Górnicz-Mulcahy, Assistant Professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław. She works also as an assistant to the Supreme Court judge at the Chamber of Labour and Social Insurance. Her main research interests are issues of individual labour law, employee law of inventive creativity and employment relations in the public sphere.

Dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. USWPS, Associate Professor of Legal Sciences, Professor at the University of Social Sciences and Humanities SWPS. Author of publications on individual and collective labor law and social security law; specializes in legal activities in labor law and competition in employment relations, as well as social assistance and welfare benefits. Member of the Local Government Appeal Board in Wrocław, dean of the Faculty of Faculty of Law and Communication in Wrocław, SWPS University of Social Sciences and Humanities.

Dr hab. Tomasz Grzyb, prof. USWPS, PhD, Social psychologist. His area of expertise is the psychology of social influence. He is also interested in psychological research methodology, marketing and new technologies. He combines scientific work with marketing and persuasion practice. President of the Polish Social Psychological Society, dean of the Faculty of Psychology in Wrocław, SWPS University of Social Sciences and Humanities.