



NAUKOWE
CENTRUM
PRAWNO
INFORMATYCZNE

Projekt Badawczo- Rozwojowy
realizowany na rzecz bezpieczeństwa i obronności Państwa
„MODEL REGULACJI JAWNOŚCI I JEJ OGRANICZEŃ W DEMOKRATYCZNYM PAŃSTWIE
PRAWNYM”
współfinansowany ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju

Tajemnica pracodawcy w podmiotach publicznych a dostęp do informacji publicznej

Konferencja naukowa organizowana w ramach Projektu Badawczo – Rozwojowego
Narodowego Centrum Badań i Rozwoju
„Model regulacji jawności i jej ograniczeń w demokratycznym państwie prawnym”
Lubliniec, 07-10 października 2013 r.

Prof. UE dr hab. Wiesław Koczur

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Zakres pojęcia „tajemnica pracodawcy” – próba dookreślenia

1. Pracowniczą powinność zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wprowadzono w polskim prawie pracy w ramach nowelizacji Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r. (Dz. U. 1996 r., nr 24, poz. 111). Obowiązek ten określa się skrótowo jako powinność zachowania tajemnicy pracodawcy lub tajemnicy zakładowej (tak np. L. Florek, T. Zieliński, 2007; L. Florek 2011; A.M. Świątkowski, 2001; M. Madej, 2013). Zaznaczyć przy tym należy, iż z brzmienia art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, normującego wskazaną materię jednoznacznie wynika, iż zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stanowi szczególną postać pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (J. Wrątny, D. Kotowska, J. Szczot, 1996; M. Lewandowicz – Machnikowska, 1998; T. Liszcz, 2011). Przed wskazaną

nowelizacją, przepisy Kodeksu pracy nie normowały wprost obowiązku zachowania tajemnicy podmiotu zatrudniającego, kładąc akcent na tajemnicę państwową i służbową, co wynikało jak wiadomo z uwarunkowań społeczno – politycznych, występujących w momencie ich uchwalania. Przypomnieć jednak należy, iż zanim w Kodeksie pracy ustanowiono obowiązek przestrzegania tajemnicy pracodawcy, obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy wiązany był z pracowniczą powinnością *nieujawniania i niekomentowania spraw objętych sferą poufności* (W. Szubert, 1976). Współcześnie, obowiązek zachowania przedmiotowej tajemnicy postrzega się w kontekście lojalności względem podmiotu zatrudniającego (tak np. Z. Góral, 2013; zob. też wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517), co odnotowujemy także w ustawodawstwach innych państw europejskich (T. Treu, 2007; M. Despax, J. Rojot, J. P. Laborde, 2011; P. Humblet, 2010; M. Weiss i in., 2008).

2. W świetle obowiązującego stanu prawnego podkreślenia wymaga, iż obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy w jego postaci podstawowej ciąży na wszystkich pracownikach, także tych, którzy *przy okazji* wykonywania swoich obowiązków zapoznali się z informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Bez znaczenia pozostaje przy tym sposób, w jaki pracownik uzyskał dostęp do owych informacji (M. Madej, 2013). Kwalifikowana postać tej powinności ciąży zaś tylko na tych pracownikach, którzy w ramach swoich obowiązków mają dostęp do szczególnie ważnych informacji pracodawcy, a więc zapoznają się z nimi, tworzą je i wykorzystują w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.
3. Rozpatrując kwestię obowiązku przestrzegania przez pracowników tajemnicy pracodawcy należy podkreślić, iż ani art. 100 § 2 pkt 4 ani też inne przepisy Kodeksu pracy nie precyzują, co należy rozumieć przez pojęcie tajemnicy pracodawcy. Także w literaturze prawa pracy nie odnajdujemy szerszych rozważań nad problematyką owej tajemnicy. Pojawia się zatem pytanie, jak możemy – w świetle nielicznych wypowiedzi w doktrynie i orzecznictwa sądowego – określić zakres pojęcia „tajemnica pracodawcy” oraz w jakiej relacji pozostaje ono do pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa”, z którym jest czasami utożsamiane (np. L. Mitrus, 2005; M. Nałęcz, 2010).

4. Termin „tajemnica przedsiębiorstwa” występujący w ustawie z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Tekst jednolity: Dz. U. z 2003 r., nr 153, poz. 1503 z późn. zm.) jest istotnym punktem odniesienia dla sprecyzowania pojęcia tajemnicy pracodawcy. Odwołanie się do niego jest tym bardziej istotne, że tajemnicę przedsiębiorstwa należy uznać za tajemnicę określoną w odrębnych przepisach, do przestrzegania której zobowiązuje pracowników art. 100 § 2 pkt 5 K. p. Jak stanowi art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, przez **tajemnicę przedsiębiorstwa** rozumie się *nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął działania w celu zachowania ich poufności*. Wykładni użytych w tej definicji pojęć dokonano w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak przykładowo, informacja ma charakter technologiczny, kiedy dotyczy najogólniej rozumianych sposobów wytwarzania, formuł chemicznych, wzorów i metod działania. Z kolei informacje organizacyjne dotyczyć mogą organizacji pracy, zasad wynagradzania, schematów organizacyjnych itp. Zauważyć przy tym należy, iż katalog informacji, które stanowić mogą tajemnicę przedsiębiorstwa jest obecnie otwarty (o czym świadczy użycie przez ustawodawcę w przytoczonej wyżej definicji legalnej zwrotu „i inne informacje posiadające wartość gospodarczą), co pozwala zaliczyć do nich także inne niż wymienione już rodzaje informacji, takie jak np. zasady prowadzenia kampanii reklamowych, informacje o kalkulacji cen, czy też wyniki określonych badań. Do zakresu tajemnicy przedsiębiorstwa należy także włączyć przedmioty własności intelektualnej chronione przepisami prawa autorskiego (tak np. J. Borowicz, 1998; S. Sołtysiński, 2006). Istotne jest to, aby nie były to informacje ogólnie znane specjalistom z danej branży, gdyż wówczas tracą one ochronę przewidzianą dla tajemnicy przedsiębiorstwa (wyrok SN z 22 kwietnia 1998 r., III K 2496/37, OSP 1939, poz. 278). Zauważyć jednak należy, iż dokonanie rozróżnienia między informacjami, które są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa a powszechną wiedzą specjalistyczną może być jednak w praktyce nieraz dosyć trudne. Ważne jest natomiast, aby wszystkie informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa cechowała obiektywna wartość gospodarcza w tym znaczeniu, że rzutują one bezpośrednio na status przedsiębiorstwa, wyznaczając bezpośrednio lub pośrednio jego pozycję rynkową (K.W. Baran, 2007).

Kluczowym warunkiem uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest to, aby nie była ona ujawniona do informacji publicznej. Przypomnieć zatem należy, iż z ujawnieniem informacji do wiadomości publicznej mamy do czynienia zarówno wówczas, gdy jest ona znana niemal każdemu, jak i wtedy, gdy jest dla niemal każdego łatwo dostępna (A. Michalak, 2011). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślono, że informacja traci ochronę prawną przewidzianą dla tajemnicy przedsiębiorstwa, gdy każdy może dowiedzieć się o niej zwykłą i dozwoloną drogą, np. z fachowego czasopisma lub „gdy z towaru wystawionego na widok publiczny każdy fachowiec może poznać, jaką metodę produkcji zastosowano” (wyrok SN z 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59). Podkreślić przy tym należy, iż aby informacja stanowiła tajemnicę przedsiębiorstwa, przedsiębiorca musi podjąć niezbędne działania w celu zachowania ich poufności (art. 11 ust. 4 *in fine* ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). W literaturze przedmiotu (A. Michalak, 2011; M. Madej, 2013) podnosi się, że dysponent informacji powinien zastosować w tym względzie dwa rodzaje środków – środki ochrony fizycznej (np. dozór fizyczny, przechowywanie danych w specjalnie zabezpieczonych pomieszczeniach lub na specjalnie zabezpieczonych nośnikach, stosowanie monitoringu) oraz środki ochrony prawnej (włączenie do umów o pracę postanowień dotyczących zakresu obowiązku ochrony informacji poufnych, zawieranie umów o zakazie konkurencji czy też wdrażanie wewnętrznych regulaminów i procedur bezpieczeństwa informacji, które mogą być wydawane przez pracodawcę także wówczas, gdy ze względu na fakt zatrudniania mniej niż 20 pracowników nie jest zobowiązany do wydawania regulaminu pracy).

Zakaz wyjawiania i wykorzystywania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wiąże pracownika przez czas trwania stosunku pracy oraz przez okres trzech lat od jego ustania, chyba, że umowa stanowi inaczej (strony umowy mogą zarówno znieść, skrócić, jak i wydłużyć okres obowiązywania zakazu naruszania tajemnicy przedsiębiorstwa). Zaznaczyć przy tym należy, że obowiązek przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa wynikający z art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji dotyczy wyłącznie osób zatrudnianych przez przedsiębiorców w rozumieniu art. 2 tej ustawy. Przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej stanowi czyn nieuczciwej konkurencji.

5. Jak wskazano wyżej, art. 100 § 2 pkt 4 K. p. stanowi, że **obowiązkiem pracownika jest zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę**. Informacja chroniona tajemnicą pracodawcy musi przy tym wiązać się z działalnością, choćby uboczną, danego, konkretnego pracodawcy. Ponieważ potencjalnym skutkiem ujawnienia takiej informacji ma być szkoda, należy uznać, że tajemnica pracodawcy chronić ma przede wszystkim informacje istotne z punktu widzenia majątkowych interesów podmiotu zatrudniającego (L. Florek, T. Zieliński, 2007; M. Zieleniecki, 2013). W literaturze przedmiotu podnosi się, że większość przypadków naruszenia przedmiotowej tajemnicy łączyć się będzie z ujawnieniem informacji mających znaczenie dla pozycji rynkowej pracodawcy (J. Borowicz, 1998). Zaznaczyć przy tym należy, iż do uznania, że dana wiadomość stanowi tajemnicę pracodawcy, wystarczy fakt, że jest ona uważana za poufną w świetle zwyczajów i praktyki danej branży lub zawodu (wyrok SN z 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20/345). W judykaturze podkreśla się także, że tajemnicą pracodawcy są jedynie takie informacje, które związane są z działalnością danego podmiotu zatrudniającego, nie zaś z samym rodzajem prowadzonej przez niego działalności. Będą to zatem specyficzne informacje, *tworzące różnicę pomiędzy tym konkretnym pracodawcą a innymi pracodawcami o podobnym zakresie działania* (tak też M. Łajeczko, 1998; M. Madej, 2013). Bez znaczenia jest przy tym to, czy informacje te dotyczą wykonywania przez pracownika pracy na danym stanowisku, czy też mają inny charakter i dotyczą na przykład struktury organizacyjnej zakładu pracy, jego sytuacji ekonomicznej albo planowanych przedsięwzięć biznesowych. Podkreślenia wymaga również, co wskazano już wyżej, że w zakres tajemnicy pracodawcy wchodzi nie tylko informacje powzięte przez pracownika w związku ze świadczoną pracą, ale także zdobyte *przy okazji* jej świadczenia. Nie stanowią tajemnicy pracodawcy informacje będące częścią wiedzy pracownika wynikającej z jego osobistych kwalifikacji, umiejętności czy też wcześniej nabytego doświadczenia zawodowego (zwane czasami *personal know-how*). Przedmiotową tajemnicą nie są również informacje dostępne w kręgu specjalistów z danej dziedziny.
6. W zakres informacji chronionych tajemnicą pracodawcy co do zasady wchodzi informacje nie objęte ochroną na podstawie przepisów odrębnych (zawartych w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; w ustawie o ochronie informacji

niejawnych, a także w ustawach określających tak zwane tajemnice sektorowe lub zawodowe – których według wyliczeń przedstawionych w doktrynie mamy w Polsce obecnie 48 rodzajów – K. Domagała, T. Domagała, 2011; D. Śliwińska, 2011).

7. Rozpatrując wzajemne relacje pojęć „tajemnica pracodawcy” – „tajemnica przedsiębiorstwa” należy za doktryną stwierdzić, że zakres informacji podlegających ochronie na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 K. p. jest szerszy niż zakres informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, gdyż tajemnicę pracodawcy stanowią wszelkie (w tym techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne) informacje, których ujawnienie może narazić podmiot zatrudniający na szkodę. Nie wszystkie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Natomiast wszystkie informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu wskazanego przepisu stanowią tajemnicę pracodawcy w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 - o ile przedsiębiorca, którego dotyczy tajemnica przedsiębiorstwa zatrudnia pracowników (K. Jaśkowski, E. Maniewska, 2012; G. Szpor, 2012). Dlatego też przedstawione wyżej rozważania dotyczące obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa są istotne dla ustalenia treści obowiązku przestrzegania tajemnicy pracodawcy. Przypomnieć przy tym należy, iż z kolei zakres czasowy obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa jest szerszy, niż w przypadku tajemnicy pracodawcy, bowiem zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji dotyczy nie tylko okresu zatrudnienia, lecz dodatkowo okresu 3 lat od momentu ustania stosunku pracy, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy.
8. Zauważyć należy, iż dla pracodawcy będącego przedsiębiorcą, przepisy dotyczące ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa mają istotne znaczenie także z tego powodu, że zakres podmiotowy obowiązku przestrzegania wskazanej tajemnicy obejmuje wszystkie osoby, którym dana informacja została przez przedsiębiorcę udostępniona, a nie tylko osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy (M. Madej, 2013).
9. Ujawnienie informacji stanowiącej tajemnicę pracodawcy to nie tylko przekazanie ich na zewnątrz, na przykład konkurencji, ale także każde uzyskanie wiedzy o nich przez

nieuprawnionego pracownika, choćby on sam ich dalej nie przekazał (por. wyrok SN z 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001/24/709). Nie ma też znaczenia, czy ujawnienie informacji objętych tajemnicą pracodawcy było dokonane umyślnie czy też w sposób nieumyślny.

10. Na skutek ujawnienia danej informacji, stanowiącej tajemnicę pracodawcy, pracodawca ów nie musi ponieść faktycznej szkody (M. Lewandowicz – Machnikowska, 1998). Wystarczy, że zostanie narażony na niebezpieczeństwo jej powstania, przy czym, może to być zarówno niebezpieczeństwo powstania szkody materialnej (np. spadku sprzedaży), jak i niematerialnej (np. utraty wiarygodności lub dobrej marki na rynku). Z kolei pod pojęciem szkody należy rozumieć nie tylko rzeczywistą stratę, ale również utracone zyski, które pracodawca osiągnąłby gdyby nie ujawniono jego tajemnicy. Obowiązek udowodnienia, że ujawnienie określonej informacji grozi spowodowaniem szkody, ciąży na dysponentie informacji, a więc na pracodawcy. W piśmiennictwie z zakresu poruszanej materii podkreśla się, że możliwość wyrządzenia szkody wynikająca z ujawnienia określonych informacji powinna być zobiektywizowana; zaś pracodawcy nie powinni włączać do domeny zastrzeżonej informacji, których znaczenie wynika z ich subiektywnego wartościowania (J. Borowicz, 1998; J. Stelina, M. Zieleniecki, 2013).

11. Podkreślenia wymaga, iż Kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku podejmowania jakichkolwiek czynności w celu zachowania poufności informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na straty. Wręcz przeciwnie, obowiązek przestrzegania tajemnicy pracodawcy ma charakter bezwarunkowy, co oznacza, że nie zależy od podejmowania przez pracodawcę jakichkolwiek kroków w celu zachowania poufności informacji, czemu Sąd Najwyższy dał wyraz w szeregu orzeczeń (zob. np. wyrok SN z 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99 OSNP 2001/24/709; tak też M. Nałęcz, 2009). W literaturze przedmiotu oraz w judykaturze podniesiono jednak, iż w uzasadnionych przypadkach, gdy dany pracownik może mieć dostęp do szczególnie ważnych dla danego pracodawcy informacji, warto określić zakres tajemnicy pracodawcy w umowie, bądź w ostateczności w specjalnym piśmie, skierowanym do pracownika i określającym zakres oraz rodzaj informacji, których nie wolno pracownikowi ujawnić, gdyż objęte są tajemnicą pracodawcy (tak np. w wyroku SN z 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59).

12. Zauważyć należy, iż żadne klauzule nie mogą skutecznie zobowiązać pracownika do zachowania tajemnicy pracodawcy, jeżeli podczas wykonywania obowiązków uzyskał on informacje o nielegalnej działalności pracodawcy. W literaturze przedmiotu (J. Borowicz, 1998; G. Spytek – Bandurska, 2012) podnosi się przy tym brak odpowiednich unormowań dotyczących zjawiska ujawniania przez pracownika w interesie publicznym działań nielegalnych i nieetycznych pracodawcy (takich np. jak korupcja, ustawianie przetargów, niszczenie środowiska naturalnego), które wpływają negatywnie zarówno na organizację życia gospodarczego i społecznego, jak i kondycję oraz renomę przedsiębiorstwa (problem tzw. *whistleblowing scheme*). Wskazana wyżej ogólnikowość uregulowania kwestii tajemnicy pracodawcy stwarza groźbę nadużywania przez pracodawców we wskazanych sytuacjach konstrukcji obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy jako łatwej przesłanki podejmowania wobec pracowników, o których mowa, działań represyjnych.

Literatura

1. Baran K.W.: *O ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa w ramach pracowniczej procedury informacyjno – konsultacyjnej uwag kilka*. W: *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Red. A. Świątkowski, Kraków 2007.
2. Borowicz J.: *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10.
3. Czerniak – Swędziół J.: *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*. Warszawa 2007.
4. Domagała K., Domagała T.: *Tajemnice prawnie chronione po wejściu w życie ustawy z dnia 05.08.2010 r. o ochronie informacji niejawnych*. www.zielona-gora.po.gov.pl/index.php?id=26
5. Florek L.: *Prawo pracy*. Warszawa 2011.
6. Florek L., Zieliński T.: *Prawo pracy*. Warszawa 2007.
7. Góral Z.: *Komentarz do art. 100 k. p.* W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K.W. Baran, Warszawa 2013.
8. Jaśkowski K., Maniewska E.: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2012.

9. Madej M.: *O ochronie informacji poufnych małych pracodawców*. W: *Stosunki pracy u małych pracodawców*. Red. G. Goździewicz. Warszawa 2013.
10. Michalak A.: *Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa. Zagadnienia cywilnoprawne*. Kraków 2006.
11. Michalak A.: *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*. Warszawa 2011.
12. Mitrus L.: *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*. W: K.W. Baran, B. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk: *Prawo pracy*. Kraków 2005.
13. Nałęcz M.: *Komentarz do art. 100 k. p.* W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. W. Muszalski, Warszawa 2009.
14. Nałęcz M.: *Treść stosunku pracy*. W: *Prawo pracy*. Red. A. Patulski. Warszawa 2010.
15. Liszcz T.: *Prawo pracy*. Warszawa 2011.
16. Lewandowicz – Machnikowska M.: *Obowiązek zachowania tajemnicy w prawie pracy*. W: *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*. Red. B.M. Ćwiertniak. Opole 1998.
17. Łajczko M.: *Zakaz konkurencji w prawie pracy*. „Prawo Pracy” 1998, nr 1.
18. Skąpski M.: *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k. p.)*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
19. Sołtysiński S.: *Uwagi do art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*. W: *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*. Red. J. Szwaja, Warszawa 2006.
20. Spytek – Bandurska G.: *Wybrane problemy pracodawców z ochroną danych osobowych*. W: *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*. Red. T. Wyka i A. Nerka. Warszawa 2012.
21. Szpor G.: *Podstawy prawne ochrony tajemnicy pracodawcy w służbie publicznej*. „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2012, nr 3.
22. Szubert W.: *Zarys systemu prawa pracy*. Warszawa 1976.
23. Śliwińska D.: *Tajemnice prawnie chronione w Polsce*. Gorzów Wielkopolski 2011.
24. Świątkowski M.: *Komentarz do kodeksu pracy*. Kraków 2001.
25. Tazbir R.: *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*. Kraków 1999.
26. Wratny J., Kotowska D., Szczot J.: *Nowy kodeks pracy. Tekst ujednolicony z komentarzem*. Warszawa 1996.

27. Zieleniecki M.: *Obowiązki pracodawcy i pracownika*. W: *Prawo pracy*.
Red. J. Stelina. Warszawa 2013.