

Kolegium redakcyjne

Krzysztof Rączka — redaktor naczelny
Małgorzata Gersdorf — redaktor tematyczny
Urszula Joachimiak — sekretarz redakcji

Rada naukowa

Teresa Bińczycka-Majewska, Andriej Łusznikow,
Helga Oberloskamp, Jerzy Oniszczyk,
Walerian Sanetra, Marlene Schmit,
Anja Steiner, Jerzy Wrątny

Adres redakcji

00-099 Warszawa, ul. Canaletta 4, pok. 305
tel. (22) 827 80 01, w. 372
faks (22) 827 55 67
e-mail: pizs@pwe.com.pl
strona internetowa: www.pizs.pl

Informacje dla autorów, zasady recenzowania i lista recenzentów są dostępne na stronie internetowej czasopisma. Wersja drukowana miesięcznika jest wersją pierwotną. Redakcja zastrzega sobie prawo do opracowania redakcyjnego oraz dokonywania skrótów w nadesłanych artykułach.

„Praca i Zabezpieczenie Społeczne” jest czasopiśmie naukowym punktowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (6 punktów).

Wydawca

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
00-099 Warszawa, ul. Canaletta 4
<http://www.pwe.com.pl>

Warunki prenumeraty

Cena prenumeraty w 2014 r.: roczna 624 zł,
półroczna 312 zł. Cena pojedynczego numeru
52 zł. Nakład wynosi poniżej 15 000 egz.

Prenumerata u Wydawcy

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
Dział Handlowy
ul. Canaletta 4, 00-099 Warszawa
tel. (22) 827 82 07, faks (22) 827 55 67,
e-mail: rynek@pwe.com.pl
Prenumerata u Wydawcy: roczna 20% taniej,
półroczna 10% taniej.

Prenumerata u kolporterów:

Poczta Polska SA — infolinia: 801 333 444,
<http://www.poczta-polska.pl/prenumerata>;

Ruch SA — tel. 801 800 803, (22) 717 59 59,
e-mail: prenumerata@ruch.com.pl,
<http://prenumerata.ruch.com.pl>;

Kolporter SA — tel. (22) 355 04 72 do 75,
<http://dp.kolporter.com.pl>;

Garmond Press SA — tel. (22) 837 30 08;
<http://www.garmondpress.pl/prenumerata>;

Sigma-Not — tel. (22) 840 30 86;
e-mail: bok_kol@sigma-not.pl;

As Press — tel. (22) 750 84 29, (22) 750 84 30;

GLM — tel. (22) 649 41 61,
e-mail: prenumerata@glm.pl,
<http://www.glm.pl>

Archiwalne artykuły z 2013 r. już dostępne na stronie internetowej <http://www.pizs.pl/archiwum>

Spis treści

| | |
|--|----------|
| Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony — wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 | 2 |
| <i>Piotr Bocianowski</i> | |

Studia i opracowania

| | |
|---|-----------|
| Stosowanie przedłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy | 12 |
| <i>Krzysztof Stefański</i> | |

Wykładnia i praktyka

| | |
|---|-----------|
| Odprawa ustawowa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z byłym członkiem zarządu spółki kapitałowej | 19 |
| <i>Bogusław Cudowski</i> | |

| | |
|---|-----------|
| Ewolucja pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście prawnej ochrony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i jej konsekwencje | 25 |
| <i>Aleksandra Ziętek</i> | |

| | |
|--|-----------|
| Autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami — uwagi na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 19 września 2013 r., C-5/12 | 31 |
| <i>Eliza Maniewska</i> | |

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Praca na czas określony | 35 |
|--------------------------------|-----------|

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

| | |
|---|-----------|
| Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 października 2013 r. (PZP 3/13) dotyczącej skutków prawnych zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony z naruszeniem art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela | 39 |
| <i>Barbara Wagner</i> | |

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Dodatkowe wynagrodzenie roczne | 42 |
|---------------------------------------|-----------|

Konsultacje i wyjaśnienia

| | |
|-------------------------|-----------|
| Praca tymczasowa | 44 |
|-------------------------|-----------|

Nowe przepisy

| | |
|--|-----------|
| | 45 |
|--|-----------|

Wskaźniki i składki ZUS

| | |
|--|-----------|
| | 47 |
|--|-----------|

Wszystkie wynagrodzenia autorskie zostały sfinansowane przez Stowarzyszenie Zbiorowego Zarządzania Prawami Autorskimi Twórców Dzieł Naukowych i Technicznych KOPIPOL z siedzibą w Kielcach z opłat uzyskanych na podstawie art. 20 oraz art. 20¹ ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony — wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13

The amendments of Polish labour code are required in the scope of the definite time agreements — judgment of Court of Justice of the European Union of 13 March 2014 case C-38/13

Piotr Bocianowski

adwokat, LL.M., doktorant Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego

Streszczenie W jednym z ostatnich orzeczeń (wyrok z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13) Trybunał Sprawiedliwości UE uznał za niezgodną z prawem Unii Europejskiej (zapisami dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r.) regulację polskiego kodeksu pracy różnicującą długość okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony. Orzeczenie to może mieć istotne znaczenie dla polskiego prawa pracy, w szczególności dla praktyki zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony. Wątpliwości związane z wyrokiem dotyczą legalności zatrudniania pracowników na czas określony, jak również wykonywania już zawartych umów. Autor analizuje wyrok Trybunału, ze szczególnym uwzględnieniem argumentacji orzeczenia i jego skutków. Przedstawia również praktyczne rozwiązania dotyczące interpretacji wyroku oraz bezpośredniego zastosowania przepisów dyrektywy przez polskie sądy pracy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, umowa o pracę na czas określony, rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, bezpośredni skutek dyrektyw, dyrektywa Rady 99/70/WE.

Summary In the most recent ruling (judgment of 13 March 2014, case C-38/13) Court of Justice of the European Union considered to be incompatible with EU law (provisions of Council Directive 1999/70/EC of 18 June 1999) regulation of Polish labour code which differentiating the length of notice periods of definite and indefinite employment agreements. The above ruling might have significant importance for Polish employment law, especially for practice of hiring employees on the basis of fixed-time agreements. The uncertainties related to the judgment concern the legality of employing the employees under fixed-term agreements as well as performance of the concluded contracts. The article presents the analysis of Court's judgment with particular reference to argumentation of the ruling and its consequences. Author of article presents also practical solutions for the interpretation of the judgment as well as a review of direct application of directive's provisions by Polish labour courts.

Keywords: employment, fixed-term employment contract, termination of definite period employment agreement, direct effect of directives, Council Directive 1999/70/EC.

Wprowadzenie

Zgodnie z danymi statystycznymi na podstawie umów o pracę na czas określony pracuje w Polsce co czwarty pracownik. W II kwartale 2013 r. na czas nieokreślony pracowało 8833 tys. osób, tj. 72,9% ogółu pracowników najemnych, a 27,1% na czas określony¹. W IV kwartale 2013 r. było 3361 tys. osób zatrudnionych na czas określony w stosunku do 3279 tys. osób w IV kwartale 2011 r.² Wyniki badań wskazują więc, że grupa pracowników za-

trudnionych na czas określony stanowi znaczącą część na polskim rynku pracy. Dla wielu pracowników taka forma umowy o pracę stanowi jedyną możliwość pozostawania w stosunku pracy, często narzuconą przez pracodawców. Pracodawcy chętnie stosują tę formę zatrudnienia z uwagi na pewne odmienności umów na czas określony, w szczególności słabszą ochronę pracowników przed rozwiązaniem takiej umowy. Z drugiej jednak strony umowa na czas określony może stanowić atrakcyjniejszą alternatywę dla pracownika, gdy jego

drugim wyborem jest umowa cywilnoprawna. Nie oceniając samej konstrukcji umowy na czas określony, należy podkreślić, że taka forma zatrudnienia jest dopuszczalna przez polski kodeks pracy razem z szeregiem odmienności w stosunku do umowy na czas nieokreślony. Umowy na czas określony są zawierane i rozwiązywane w oparciu o przepisy polskiego kodeksu pracy. Legalność tych umów została jednak zakwestionowana.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) orzekł, że klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r., dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)³, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisom polskiego kodeksu pracy przewidującym możliwość rozwiązania umowy na czas określony z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnie od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika⁴.

Wskazany wyrok Trybunału powoduje duże wątpliwości w kontekście polskich przepisów kodeksu pracy regulujących umowę na czas określony.

Pierwsza grupa wątpliwości dotyczy *stricte* przedmiotu orzeczenia, tj. trybu rozwiązywania umów na czas określony. W praktyce w umowach o pracę zawieranych na czas określony stosuje się powszechnie możliwość rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, zgodnie z treścią art. 33 k.p. Czy w związku z wyrokiem Trybunału takie umowy należy rozwiązywać na zasadach dotyczących umów na czas określony, czy też nieokreślony? Czy rozwiązanie umowy w oparciu o zapis umowy zgodny z art. 33 k.p. będzie uznawane za niezgodne z prawem?

Kolejna grupa wątpliwości jest związana ze skutkami wyroku. Można mieć wątpliwości, czy wyrok będzie miał skutek bezpośredni i będzie np. podstawą rozstrzygnięć polskich sądów. Innymi słowy, czy kształtuje on określone uprawnienia, które będą mogły być użyte bezpośrednio np. przez polskich pracowników w sporze z pracodawcą. Ostatnia grupa wątpliwości to kwestie związane z dalszą linią orzecniczą Trybunału i innymi przepisami polskiego kodeksu pracy różnicującymi sytuację pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony.

Polski kodeks pracy w wielu obszarach różnicuje sytuację pracowników ze względu na rodzaj umowy. Jako przykład może tu posłużyć art. 177 § 1 i 3 k.p. wprowadzający odmienną regulację dla obu rodzajów umów. Rozbieżności dostrzegalne są również w innych przepisach. Przykładem może być art. 50 k.p., który ogranicza zakres roszczeń w przypadku umów na czas określony w stosunku do roszczeń pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Innym przykładem jest art. 38 k.p. przewidujący konsultację związkową zamiaru wypowiedzenia jedynie w przypadku umów na czas nieokreślony.

W kontekście wyroku Trybunału powstaje pytanie, czy stosowanie tych przepisów jest obecnie dopuszczalne, tj. czy wyrok może również odnosić skutki w zakresie pozostałych przepisów różnicujących sytuację pracowników zatrudnionych na czas określony? Czy zaprezentowana linia orzeczenia będzie podlegać utrwaleniu i obejmie również inne przepisy polskiego kodeksu pracy? Wątpliwości te dotyczą przede wszystkim zakresu zastosowania wykładni przyjętej przez Trybunał. W przypadku zaakceptowania tezy, że wyrok Trybunału kwestionuje różnicowanie umów na czas określony i na czas nieokreślony co do zasady, zastosowanie wyżej wskazanych przepisów kodeksu pracy może być kwestionowane i prowadzić do braku stabilności stanu prawnego. W efekcie zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, z obawy przed brakiem jasnych i pewnych regulacji, mogą stosować inne rozwiązania, nie tylko umowy o pracę, ale również umowy cywilnoprawne. Skutek wyroku może być więc odwrotny do zamierzonego. Niepewność tej formy zatrudnienia w ramach stosunku pracy może doprowadzić do rozwoju pozapracowniczych form zatrudnienia.

Stan faktyczny sprawy

Powódka w niniejszej sprawie była pracownica zatrudniona przez Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej w okresie od 12 maja 1986 r. do 15 lutego 2010 r. Przez większość tego czasu była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 15 lutego 2010 r., na wniosek skarżącej, na podstawie porozumienia z pracodawcą (pozwany) rozwiązano umowę o pracę na czas nieokreślony. Wniosek podyktowany był zamiarem powódki nabycia prawa do wcześniejszej emerytury.

Następnie Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej zawarł z powódką umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy na okres od 16 lutego 2010 r. do 3 lutego 2015 r. Zgodnie z postanowieniami tej umowy Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej mógł dokonać jej wypowiedzenia z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez wskazania uzasadniającej to przyczyny. Umowa wprowadzała więc możliwość jej wcześniejszego rozwiązania zgodnie z art. 33 k.p.

3 kwietnia 2012 r. Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej poinformował powódkę o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, wskazując, że umowa ta ulegnie rozwiązaniu z upływem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc w dniu 21 kwietnia 2012 r. Powódka odwołała się od wypowiedzenia do sądu pracy uznając, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony było niezgodne z prawem, zmierzało do obejścia przepisów i miało na celu pozbawienie jej należytych uprawnień, na które mogłaby się powoływać, gdyby pracodawca zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka wnosiła o ustalenie, że umowa o pracę na czas określony została potraktowana jako umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, i tym samym konieczne było zastosowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W wyżej opisanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w Białymstoku, który rozpatrywał sprawę, powziął wątpliwości co do zgodności uregulowania polskiego prawa

pracy z porozumieniem ramowym stanowiącym załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE, ponieważ zastosowanie przepisów prawa polskiego skutkuje odmiennie traktowania pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony względem pracowników zatrudnionych na czas określony. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 33 k.p. przewiduje, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, podczas gdy w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony okres wypowiedzenia wynosi zgodnie z art. 36 § 1 k.p. od dwóch tygodni do trzech miesięcy, w zależności od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika. Z uwagi na powyższe wątpliwości Sąd Rejonowy w Białymstoku postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym.

Konieczne jest kilka słów komentarza odnośnie do okoliczności sprawy. Należy zauważyć, że umowę na czas nieokreślony rozwiązano na mocy porozumienia stron, na wniosek pracownicy. Pracownica dążyła więc do rozwiązania umowy z uwagi na zamiar przejścia na wcześniejszą emeryturę. Umowa na czas określony była zawarta już następnego dnia po rozwiązaniu umowy na czas nieokreślony, tj. 16 lutego 2010 r. Działanie pracodawcy podyktowane było więc wnioskiem pracownicy i okolicznościami po jej stronie. W tym kontekście zarzuty powódki, że zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony zmierzało do obejścia przepisów, powodują liczne wątpliwości. Rzutuje to na przyjętą przez Trybunał argumentację.

Stanowisko Trybunału

Trybunał uznał, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie polskiemu uregulowaniu, które przewiduje w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Ocena argumentacji Trybunału

Dość istotna jest analiza rozumowania Trybunału, która doprowadziła do powyższego rozstrzygnięcia. Argumentację Trybunał rozpoczął od analizy klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego i wskazał, że przepis ten „ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż

porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony (zostali oni zatrudnieni na czas określony), chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym” (pkt 20).

Zgodnie z tym przepisem „Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

Trybunał musiał więc dokonać oceny, czy w danej sprawie spełnione zostały przesłanki do zastosowania tego przepisu. W ocenie Trybunału nie ulega wątpliwości, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest objęty zakresem znaczeniowym pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tego przepisu. Taką tezę należy uznać za prawidłową. Długość okresu wypowiedzenia jest elementem warunków zatrudnienia.

Drugim warunkiem rozważanym przez Trybunał jest ustalenie, czy sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony i sytuacja pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, których dotyczy postępowanie główne, są porównywalne. Trybunał wskazał, że to sąd krajowy zobowiązany jest do rozstrzygnięcia, czy powódka, wykonując w Psychiatrycznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej swoje zadania w ramach umowy o pracę zawartej na czas określony, znajdowała się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez tego samego pracodawcę w tym samym okresie. Swoboda pozostawiona sądowi krajowemu nie jest jednak zupełna. Trybunał wyraził swoje dalsze wytyczne do sprawy, uznając, że okoliczność, iż powódka zajmowała wcześniej to samo stanowisko, będąc zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, może stanowić wskazówkę pozwalającą na stwierdzenie, że jej sytuacja jako pracownika zatrudnionego na czas określony była porównywalna z sytuacją osoby zatrudnionej na czas nieokreślony. O kompetencji sądu krajowego do oceny i ustalenia „porównywalności” warunków zatrudnienia pracowników będzie jeszcze mowa niżej.

W tym miejscu warto dokonać oceny części tej argumentacji. Jako zasadne należy uznać pozostawienie sądowi krajowemu możliwości oceny, czy dany pracownik znajduje się w porównywalnej sytuacji w stosunku do innych pracowników. Sąd krajowy jako rozpoznający główny przedmiot sprawy ma pełną kognicję do oceny i porównania warunków pracy poszczególnych pracowników. Taka analiza wymaga znajomości krajowego prawa materialnego, jak również przeprowadzenia czynności dowodowych, np. związanych z dostarczeniem dokumentów do porównania warunków pracy pracowników u danego pracodawcy.

Krytycznie należy jednak ocenić refleksję Trybunału, iż sam fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy na czas nieokreślony przed okresem zatrudnienia na czas określony implikuje wniosek, że mamy do czynienia

nia z porównywalną sytuacją. Taka argumentacja stanowi nieprawidłową wykładnię klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego. Wykładnia funkcjonalna oraz celowościowa wskazują, iż wyrażenie „pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony” należy rozumieć w ten sposób, że porównaniu ulegają dwaj różni pracownicy zatrudnieni u tego samego pracodawcy: zatrudniony na czas określony i zatrudniony na czas nieokreślony. Trudno przyjąć, że na podstawie tego przepisu możliwe jest porównywanie różnych okresów zatrudnienia, ale tego samego pracownika.

Trybunał pomija również w swojej argumentacji, iż zamiana podstawy zatrudnienia na czas określony wynikała z porozumienia stron stosunku pracy (zawartego na wniosek powódki) i jej zamierzonych działań związanych ze świadczeniami emerytalnymi. Powódka nie podlegała więc jednostronnemu gorszemu traktowaniu przez pracodawcę. 15 lutego 2010 r. powódka rozwiązała swoją umowę o pracę za porozumieniem stron w związku z planowanym przejściem na wcześniejszą emeryturę. Data ta nie jest bez znaczenia dla sprawy. Tego dnia powódka osiągnęła wiek uprawniający do otrzymania wcześniejszej emerytury. Stan prawny, tj. obowiązujące wówczas przepisy emerytalne, wymagał, aby ubiegająca się o przedwczesną emeryturę osoba rozwiązała dotychczasowy stosunek pracy. Te okoliczności leżały u podstawy zamiany umowy powódki z zawartej na czas nieokreślony na umowę terminową, rozwiązującą się z datą osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego i uprawniającego do pełnej emerytury.

W kontekście powyższego trudno przyjąć, że pracodawca powódki traktował ją mniej korzystnie w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Warunki zatrudnienia powódki i innych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony były inne, bo różnice te wynikały z polskiego kodeksu pracy. Jednakże u podstaw zatrudnienia powódki na umowę terminową była jej decyzja wyrażona w dwustronnym porozumieniu z pracodawcą. Umowa na czas nieokreślony była rozwiązana na wniosek powódki. Nie może więc być mowy o gorszym traktowaniu, jeżeli warunki umowy na czas określony zostały wprowadzone z uwagi na świadczenia emerytalne powódki. Taka forma zatrudnienia była zatem z korzyścią dla powódki. Powódka nie musiała występować o świadczenia przedemerytalne. Wiąże się to również z innym błędnym wnioskiem Trybunału.

Trybunał uznał, że w danej sprawie nie zachodzi okoliczność, że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym (warunek pozwalający na odmiennie traktowanie na podstawie klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego). TSUE przyjął, że odmiennie pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Jak wskazano: „Przy-

znanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 99/70 oraz porozumienia ramowego”.

Powyższe stanowisko powinno być poddane krytyce. Przede wszystkim rozstrzygnięcie Trybunału prowadzi do pełnego wykluczenia formy zatrudnienia na czas określony. U podstaw wyodrębnienia kategorii zatrudnienia na czas określony leżą pewne odrębności w stosunku do umów na czas nieokreślony. Odrębności zawsze wiążą się z odmiennym traktowaniem pracowników. Przykładem są sposoby rozwiązania umowy na czas określony. Możliwość jej wypowiedzenia musi być przewidziana przez strony umowy o pracę (art. 33 k.p.). Co do zasady, bez takiego wskazania w umowie, umowa na czas określony nie może być wypowiedziana. Umowa ta charakteryzuje się więc większą trwałością niż umowa na czas nieokreślony. Innymi słowy, umowy na czas określony zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół nie przewidują wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika⁵. Warunki zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony będą więc odrębne w stosunku do umów na czas nieokreślony. Odrębności te zawsze będą wynikać w szczególności z istoty umów na czas określony, tj. ich czasowości (tymczasowości).

Nie jest możliwe rozpatrywanie umów na czas określony w oderwaniu od ogólnego i abstrakcyjnego kryterium czasu. Kryterium czasowego charakteru umowy jest istotą umów terminowych. Skoro, w ocenie Trybunału, stosowanie umów na czas określony nie może uzasadniać kryterium „czasowości”, to umów tych nie można stosować co do zasady. Przyczyną, dla której zawierana jest umowa na czas określony, jest czasowy charakter danego stosunku pracy. U podstaw takiej umowy jest potrzeba czasowego zatrudnienia. To jest obiektywne uzasadnienie zastosowania takiej umowy. Jeśli „czasowy charakter” nie jest obiektywnym uzasadnieniem, to w jakich przypadkach umowa na czas określony może być stosowana? Niestety, tutaj Trybunał nie zaprezentował wyczerpującego stanowiska.

Dla wykazania braku zasadności stanowiska Trybunału należy posłużyć się przykładem. Co w przypadku, gdyby umowa powódki nie przewidywałaby możliwości jej wcześniejszego rozwiązania przez strony? Czy również w tej sytuacji nie nastąpiłoby niekorzystne odmiennie traktowanie powódki? Powódka nie miałaby możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy np. w przypadku znalezienia lepszego zatrudnienia. Tutaj również powódka byłaby „gorzej” traktowana w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony mają ustawową możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Wedle interpretacji Trybunału pracodawca powódki w każdym przypadku zawarcia umowy na czas określony (z opcją wypowiedzenia czy też nie) naruszałby klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego, bo w każdym przypadku sytuacja powódki byłaby odmienna w stosunku do innych pra-

owników. W efekcie Trybunał wymusza zawieranie jednego rodzaju umów, bez żadnych odrębności.

Wykładnia zaproponowana przez Trybunał pomija również okoliczności danej sprawy. W przypadku powódki istniały obiektywne powody dla zastosowania umowy na czas określony. Umowa z powódką została zawarta na czas określony do daty osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego i możliwości uzyskania pełnego świadczenia emerytalnego. Istniało więc obiektywne uzasadnienie, dlaczego wobec powódki zastosowano umowę na czas określony. Odmienne traktowanie miało zatem obiektywne uzasadnienie.

Podsumowując, błędna argumentacja Trybunału dotyczyła głównie oceny, że powódka była mniej korzystnie traktowana niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Trybunał pominął okoliczności będące u podstaw zawarcia umowy na czas określony z powódką, tj. zamiar uzyskania korzyści emerytalnych, które niekoniernie przysługiwały innym pracownikom, i dobrowolne rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony na podstawie porozumienia stron (zawartego z wniosku pracownicy). Jednocześnie Trybunał bez głębszej refleksji przyjął, że brak jest obiektywnego uzasadnienia do zastosowania umowy na czas określony w przypadku powódki. Dla Trybunału takim uzasadnieniem nie jest określenie czasu zatrudnienia powódki z uwagi na jej wiek emerytalny, jak również tymczasowy charakter zatrudnienia. Lektura orzeczenia Trybunału może skłaniać do wniosku, że nie dokonano wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego z uwzględnieniem stanu faktycznego sprawy czy też polskiego prawa pracy, a jedynie wskazano w sposób abstrakcyjny i ogólny, jaki jest cel tego przepisu, tj. poprawianie warunków umów na czas określony i promowanie równego traktowania. Oczywiście Trybunał nie jest powołany do rozstrzygnięcia sprawy przed sądem krajowym, a jedynie do wykładni przepisów unijnych. Obowiązkiem TSUE jest jednak przeprowadzenie prawidłowej wykładni, która nie może być oderwana od przepisów krajowych i stanu faktycznego danej sprawy.

Kreowanie polityki zatrudnienia

Dla pełnego zrozumienia motywów orzeczenia Trybunału konieczne jest wyjaśnienie kontekstu, w którym ono zapadło, tj. w szczególności stanowiska Komisji Europejskiej, która kwestionowała rozwiązania polskiego kodeksu pracy dotyczące umów na czas określony. Możliwość wypowiedzenia się Komisji była związana przede wszystkim ze skargą NSZZ Solidarność z 12 września 2012 r., w której zakwestionowano prawidłowość implementacji przez Polskę dyrektywy Rady 99/70/WE⁶. W grudniu 2013 r. Komisja zadecydowała o wszczęciu postępowania wobec Polski w związku z uchybieniami dotyczącymi stosowania umów na czas określony, kwestionując m.in. tryb rozwiązania umowy na czas określony, podobnie jak miało to miejsce w przypadku omawianego orzeczenia Trybunału⁷.

Komisja Europejska nie była jedynym organem unijnym, który kierował takie zastrzeżenia. W zaleceniach

Rady Unii Europejskiej w sprawie krajowego programu reform Polski z 2013 r.⁸ podkreślono, że działania, które Polska podjęła w celu rozwiązania problemu powszechnego wykorzystania zatrudnienia czasowego, są nieznaczne. Powołano się na dane, że Polska znajduje się na trzecim miejscu w Unii Europejskiej pod względem odsetka wymuszonego zatrudnienia na czas określony. Rada zakwestionowała również argumentację, że umowy na czas określony ułatwiają bezrobotnym wejście na rynek pracy, a następnie uzyskanie stałego zatrudnienia. Zgodnie z treścią dokumentu, zatrudnienie na czas określony w Polsce charakteryzuje się niskim wynagrodzeniem, co prowadzi „do jednego z najwyższych w UE odsetków ubóstwa pracujących”. Jednym z głównych zaleceń skierowanych do Polski jest zwalczanie ubóstwa pracujących oraz segmentacja rynku pracy poprzez lepsze przechodzenie z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia.

Orzeczenie Trybunału wpisuje się w powyższe przykłady zastrzeżeń do polskiego uregulowania umów na czas określony. Cel tych zastrzeżeń jest jasny: zmniejszenie udziałów umów na czas określony na polskim rynku pracy i zwiększenie stabilizacji zatrudnienia pracowników. Należy się zgodzić, że cel ten jest słuszny i zasadny. Nadużywanie umów na czas określony powinno być ograniczone. Ograniczenie to jednak powinno wynikać ze zmian ustawowych i nowelizacji polskiego kodeksu pracy. Nie ma podstaw do tego, aby Trybunał „wyręczał” polskiego ustawodawcę i poprzez swój wyrok modyfikował politykę zatrudnienia. Taki skutek wyroku może wynikać np. z bezpośredniego zastosowania dyrektyw, o czym jest mowa niżej.

Z motywów wyroku jasno wynika, że Trybunał nie tylko dokonuje wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, ale przedstawia stanowisko co do polityki socjalnej i polityki zatrudnienia. W zaskarżonym wyroku wskazano, że „Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w świetle celów realizowanych przez porozumienie ramowe jego klauzulę 4 należy interpretować jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana ściśle (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Del Cerro Alonso, pkt 38; wyrok z 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb. Orz. s. I-2483, pkt 114)”. Jednocześnie wskazuje się, że nie jest uzasadnieniem dla stosowania umów na czas określony i odmiennych warunków pracy sam tymczasowy charakter zatrudnienia. Trybunał orzekł: „Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 99/70, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie z 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 Lorenzo Martínez, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo)”. Tak jak wspomniano wyżej, co do zasady stosowanie umów na czas określony prowadzi do odmienności w stosunku do umów na czas nieokreślony. Czy oznacza to, że wykluczone jest stosowanie umów na czas określony?

Kreowanie polityki socjalnej zamiast poprzestania na interpretacji prawa unijnego przez Trybunał prowa-

dzi do zacierania się różnic pomiędzy Trybunałem a innymi organami Unii Europejskiej, w szczególności Komisji. Proces rozszerzenia kompetencji Trybunału poddawany był krytyce już w latach 80. XX wieku. Zjawisko to określono jako tzw. *judicial activism*, czyli wydawaniem przez Trybunał orzeczeń nie w oparciu o przepisy prawa, ale w oparciu o negatywne opinie społeczne odnoszące się do danego przepisu⁹. Z podobnym przypadkiem możemy mieć do czynienia w związku z omawianym wyrokiem. Skoro na polskim rynku pracy nadużywa się umów na czas określony i zjawisko to jest postrzegane jako negatywne, konieczna jest taka wykładania przepisów, aby ograniczyć stosowanie umów na czas określony. Zamiast argumentacji prawniczej dotyczącej konkretnej sprawy i konkretnych przepisów krajowych Trybunał w swojej argumentacji podsumowuje swoją linię orzeczniczą dotyczącą umów na czas określony i wskazuje, że czasowy charakter tych umów nie stanowi obiektywnego uzasadnienia dla ich odmienności.

Wskazane powyżej zjawisko *judicial activism* budzi krytykę i dyskusję¹⁰. Z punktu widzenia polskiego prawa pracy najważniejsze jest jednak ustalenie, jakie mogą być skutki praktyczne takiego orzeczenia w zakresie dalszego stosowania umów na czas określony. Możliwe jest przyjęcie, że wyrok Trybunału stanowi sygnał dla polskiego ustawodawcy do wprowadzenia zmian w kodeksie pracy, a wyrok jako taki nie będzie miał wpływu na już zawarte umowy na czas określony i praktykę. Obowiązuje bowiem stan prawny określony w kodeksie pracy, a wyrok Trybunału będzie miał jedynie znaczenie dla Sądu Rejonowego w Białymstoku, który zadał pytanie prejudycjalne. Takie stanowisko byłoby jednak znacznym uproszczeniem.

Wyrok zawiera bowiem wykładnię klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE. Wykładnia ta wskazuje, że przepis dyrektywy ma pierwszeństwo w stosunku do polskich przepisów kodeksu pracy przewidujących możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika. Czy polscy pracownicy mogą powołać się na tę wykładnię i przepis dyrektywy bezpośrednio przed sądem polskim podczas sporu z pracodawcą? Innymi słowy, czy można wnosić przed polskim sądem o bezpośrednie zastosowanie przepisu dyrektywy z wyłączeniem przepisów kodeksu pracy? W kontekście innych orzeczeń TSUE taka możliwość istnieje.

Bezpośrednie stosowanie dyrektyw w sporach horyzontalnych

Omawiając wyrok Trybunału i oceniając jego skutki nie można zapominać o innej utrwalonej linii orzeczniczej, gdzie Trybunał dopuścił bezpośrednie stosowanie przepisów dyrektyw również w relacjach horyzontalnych, tj. pomiędzy jednostkami, a nie wyłącznie w relacji wertykalnej, tj. jednostka — kraj członkowski. Oznacza to przyznanie prawa jednostkom do powoływania się bez-

pośrednio na zapisy dyrektyw np. pomimo braku ich implementacji do porządku prawnego krajowego.

Warto przyjrzeć się bliżej procesowi utrwalania orzecznictwa TSUE dotyczącego bezpośredniego skutku dyrektyw. Należy podkreślić, że proces ten nie był jednolity oraz postępował stopniowo. Pewne elementy są jednak wspólne i charakterystyczne.

Trybunał zgodnie wyrażał pogląd, że jednostka (obywatel państwa członkowskiego) ma prawo do powoływania się na zapisy dyrektywy bezpośrednio przed sądami państw członkowskich, a sądy krajowe mają prawo orzekać na podstawie zapisów dyrektyw¹¹. Inaczej skuteczność dyrektyw byłaby znaczenie ograniczona. Rozumowanie Trybunału było oparte na kilku głównych argumentach. Argument funkcjonalny polega na uznaniu, że nadrzędnym celem jest pełna efektywność prawa unijnego. Bezpośredni efekt dyrektyw i ich bezpośrednie stosowanie przez jednostki zwiększy ich efektywność, w szczególności w przypadkach, gdy dany kraj członkowski opóźnia się z ich implementacją.

Drugi argument wynika z analizy przepisów prawa unijnego. Skoro przyznano sądom krajowym prawo zadawania pytań prejudycjalnych co do interpretacji prawa wspólnotowego (w tym dyrektyw), to tym bardziej jednostki mogą powoływać się na przepisy dyrektyw przed sądem krajowym.

Kolejny, trzeci argument dotyczy zobowiązań państw członkowskich do implementacji dyrektyw do prawa krajowego. Państwa członkowskie nie mogą unikać konsekwencji własnych zaniechań w zakresie procesu implementacji (w szczególności skutków zaniechań dla jednostek). Dlatego też jednostki mogą powoływać się na zapisy dyrektywy bezpośrednio przed sądem krajowym. Kraje członkowskie nie mogą powoływać się na zapisy prawa krajowego, które nie są zgodne z zapisami dyrektyw, jeżeli czas na implementację minął¹².

Warto również zwrócić uwagę, że Trybunał poszerzał zakres podmiotowy skutku bezpośredniego dyrektywy, rozpoczynając od relacji wertykalnych, tj. sporów jednostki z państwem członkowskim lub kontrolowanym przez te państwa organem czy jednostką¹³. Początkowo uznawano, że jednostka może powoływać się na zapisy dyrektywy przed sądem krajowym jedynie w sporze z państwem członkowskim¹⁴. Główną podstawą na poparcie takiej koncepcji jest argument dotyczący związania państw członkowskich celem dyrektywy i obowiązkiem jej implementacji. Skoro państwo nie realizuje tego zobowiązania, to jednostka ma prawo w sporze z państwem powołać się bezpośrednio na zapisy dyrektywy. W kolejnych orzeczeniach Trybunał dokonywał rozszerzenia pojęcia państwa¹⁵, a w końcowym etapie rozwoju linii orzeczniczej dopuścił skutek bezpośredni również w sporach pomiędzy podmiotami prywatnymi¹⁶. Warunkiem bezpośredniego skutku była bezwarunkowość danego zapisu i jego dostatecznie konkretna treść pozwalająca na bezpośrednie zastosowanie. Jednocześnie wskazywano, że bezpośrednie zastosowanie może oznaczać wykluczenie zastosowania norm krajowych¹⁷.

Trybunał dążył jednak do rozszerzenia zakresu zastosowania powyższej koncepcji. Szczególnie widoczne

jest to w sprawie *Mangold v. Rudiger Helm*¹⁸ dotyczącej niemieckich regulacji w zakresie możliwości zawierania terminowych umów o pracę przez osoby w wieku przedemerytalnym. Orzeczenie to wywołuje spore kontrowersje ze względu na przyjęcie przez TSUE bezpośredniego, horyzontalnego zastosowania przepisów dyrektywy jako przeważających w stosunku do prawa krajowego¹⁹. Trybunał wskazał wprost w tym orzeczeniu, że: sąd krajowy ma obowiązek zapewnienia ochrony prawnej wynikającej z prawa wspólnotowego oraz zapewnienia jej pełnej skuteczności poprzez niestosowanie jakichkolwiek przepisów prawa krajowego, które mogą być sprzeczne z prawem unijnym. Co więcej, sąd krajowy ma obowiązek realizacji tych wytycznych przez niestosowanie wszelkich przepisów prawa krajowego, które są sprzeczne z prawem unijnym, również wtedy, gdy termin do dokonania transpozycji dyrektywy jeszcze nie upłynął. Oznacza to, że zgodnie z orzecznictwem TSUE jednostka może powołać się na zapisy dyrektywy bezpośrednio w sporze z inną jednostką, a sąd krajowy ma obowiązek do niezastosowania jakichkolwiek przepisów krajowych sprzecznych z dyrektywą, nawet gdy nie upłynął jeszcze termin na implementację dyrektywy.

Orzeczenie *Mangold* i przyjęta w nim koncepcja została potwierdzona dalszym orzecznictwem, pomimo krytyki ze strony opinii społecznej, jak również piśmiennictwa²⁰. W sprawie *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*²¹ Trybunał w składzie Wielkiej Izby potwierdził koncepcję zaprezentowaną w sprawie *Mangold*. Trybunał uznał (powołując się na *Mangold*), że „na sądzie krajowym, przed którym zawisł spór między jednostkami, spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78 poprzez niestosowanie, w razie potrzeby, jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego, niezależnie od przysługującego mu w wypadkach wskazanych w art. 267 akapit drugi TFUE uprawnienia do zwrócenia się do Trybunału w trybie prejudycjalnym o wykładnię tej zasady”. Należy podkreślić, że orzeczenie dotyczyło okresów wypowiedzenia i dyskryminacji.

Podejście Trybunału można podsumować w następujący sposób: sąd krajowy w sporze między jednostkami ma obowiązek zastosować przepis dyrektywy bezpośrednio, z wyłączeniem norm prawa krajowego, jeżeli przepis prawa krajowego pozostaje sprzeczny z zapisem dyrektywy. Obowiązek ten spoczywa na sądach krajowych, niezależnie od zadania pytania prejudycjalnego, które jest uprawnieniem sądu krajowego. Trybunał przerzucił więc na sądy krajowe orzekanie w sprawie zgodności z prawem unijnym norm prawa krajowego. W efekcie prowadzi to do sytuacji, gdy sąd krajowy nie stosuje obowiązujących przepisów prawa, nawet jeżeli żaden inny organ państwowy (np. Trybunał Konstytucyjny) nie orzekł o uchyleniu danego przepisu. Sąd krajowy ma więc obowiązek eliminowania przepisów prawa krajowego poprzez ich niezastosowanie, nawet jeżeli są częścią porządku prawnego. Co więcej, następuje kumulacja władzy sądowniczej i ustawodawczej. Sąd przez odmowę

zastosowania prawa krajowego powoduje *de facto* uchylenie tego przepisu, nawet jeżeli nie wprowadzono żadnej nowelizacji. Rodzi to bardzo negatywne konsekwencje przede wszystkim dla obywateli danego państwa członkowskiego. Obywatele nie mogą już polegać na prawie stanowionym, ale na wyrokach sądów w poszczególnych sprawach, które mogą, ale nie muszą zakwestionować przepisu krajowego. W polskim systemie prawnym może to doprowadzić do przejścia od systemu prawa stanowionego do systemu precedensowego opartego na wyrokach poszczególnych sądów.

W kontekście referowanego wyroku Trybunału może to prowadzić do poważnych skutków, w szczególności dla polskich pracodawców. Trudno wymagać od pracowników pozostających w zatrudnieniu na podstawie umów na czas określony, aby oczekiwali na zapowiadane zmiany w polskim kodeksie pracy, skoro mają możliwość powołania się wprost na przepisy dyrektywy Rady 99/70/WE i wykładnię Trybunału w sporze ze swoim pracodawcą. Innymi słowy, ewentualne nowelizacje kodeksu pracy zamierzone przez Ministerstwo Pracy²² mogą okazać się spóźnione w stosunku do toczących się sporów sądowych.

Przykładem może być tutaj rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony (zawierającej zapis o dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania) przez pracodawcę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pracodawca, rozwiązując umowę, działa zgodnie z kodeksem pracy i zapisem umowy. Pracownik może jednak odwołać się do sądu pracy, wskazując, że konkretne wypowiedzenie nie jest zgodne z prawem, bowiem powinno się wobec niego zastosować dłuższy okres wypowiedzenia uzależniony od jego stażu pracy (tak jak w przypadku umów na czas nieokreślony). Pracownik może podnosić jednocześnie, że w jego przypadku wypowiedzenie powinno być uzasadnione, ponieważ brak uzasadnienia dyskryminuje go w stosunku do innych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

Co w takiej sprawie powinien zrobić polski sąd pracy? Zgodnie z koncepcją bezpośredniego skutku dyrektyw powinien wyłączyć zastosowanie przepisów polskiego kodeksu pracy (w szczególności art. 33) i powołać się wprost na zapisy dyrektywy Rady 99/70/WE oraz wykładnię Trybunału zaprezentowaną w omawianym wyroku. Doprowadzić to może do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było niezgodne z prawem, a roszczenia pracownika były uzasadnione. Roszczenia pracownika mogą podlegać uwzględnieniu, nawet jeżeli pracodawca działał zgodnie z przepisami polskiego prawa pracy, zachowując wszelkie wymogi i obowiązki.

Sąd Rejonowy w Białymstoku uznał, kierując pytanie prejudycjalne do Trybunału, że z uwagi na bezsporną okoliczność, iż pracodawcą skarżącą była instytucja publiczna (zakład opieki zdrowotnej), istnieje możliwość zastosowania przepisów dyrektywy Rady 99/70/WE wprost podczas postępowania przed polskim sądem. Sąd powołał się na wyrok Trybunału z 15 kwietnia 2008 r. w sprawie *Impact*²³. Co ciekawe, Sąd nie uwzględnił innych orzeczeń Trybunału dopuszczających skutek bez-

pośredni nie tylko wobec podmiotów publicznych (relacja wertykalna), ale również pomiędzy jednostkami (relacja horyzontalna). Jak wykazano wyżej, przesłanka publicznego charakteru podmiotu, z którym toczy się spór, nie jest konieczna do bezpośredniego stosowania zapisów dyrektyw. Jednocześnie Sąd Rejonowy w Białymstoku wskazał, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE, może być podstawą roszczeń w sporze przed sądem krajowym, powołując się na inne orzeczenie Trybunału w sprawie *Del Cerro Alonso*²⁴. Polski sąd pracy przyjął więc linię orzeczniczą Trybunału sprowadzającą się do wniosku: skoro dopuszczone jest bezpośrednie stosowanie zapisów dyrektywy, to możliwe jest orzeczenie przez polski sąd na podstawie tych zapisów z wyłączeniem prawa krajowego.

Interesujące jest jednak, czy Sąd Rejonowy w Białymstoku, kierując pytanie do Trybunału, dopuszczał możliwość, że wyrok wydany wskutek postawionego pytania może dotyczyć również osób prywatnych i jednostek, w szczególności pracodawców. Powyższy przykład, jak i stanowisko Sądu Rejonowego w Białymstoku ilustruje istotne problemy, które mogą się pojawiać w polskich sądach. Pracodawcy mogą ponosić konsekwencje swojego działania, które jest zgodne z polskim prawem pracy. Wszelkie następstwa braku zgodności polskiego prawa z prawem unijnym w pierwszej kolejności powinny być przeniesione na państwo, czyli ustawodawcę realizującego implementację dyrektyw, nie zaś na jednostki, tj. pracodawców i pracowników. Problem ten ma podstawowe znaczenie dla polskiego rynku pracy, bowiem dotyczy znacznego procentu osób zatrudnionych w Polsce. Sugerowane jest więc podjęcie szybkich prac legislacyjnych, aby usunąć ewentualny stan niepewności i uniknąć długotrwałych sporów sądowych. Inaczej możemy mieć do czynienia z sytuacją, gdy pracodawca lub pracownik, działając zgodnie z kodeksem pracy, mogą dokonać naruszenia prawa z uwagi na zastosowanie przepisów prawa unijnego.

Podsumowanie: jakie działania mogą podjąć polskie sądy pracy?

Po zasygnalizowaniu potencjalnych problemów konieczne jest wskazanie na możliwe działania, które polskie sądy mogą podjąć samodzielnie celem uniknięcia niestabilności i uregulowaniu stanu prawnego do czasu wprowadzenia zmian w kodeksie pracy poprzez nowelizację. Przykładem jest tutaj działanie niemieckiego Federalnego Trybunału Konstytucyjnego²⁵. BVerfG wielokrotnie podejmował próby przeciwdziałania koncepcjom TSUE²⁶.

Pewna możliwość racjonalnego podejścia wynika z samej treści uzasadnienia wyroku Trybunału. Wskazano, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego będzie miała zastosowanie, gdy sąd krajowy ustali, że sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony i sytuacja pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, których dotyczy postępowanie główne, są porównywalne. W ocenie Trybunału, aby ustalić, czy zainteresowa-

ne osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia zadać, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że znajdują się one w porównywalnej sytuacji.

Dokonanie oceny należy do kompetencji sądu krajowego, który rozstrzyga sprawę. Według Trybunału, jeżeli sąd ten ustali, że pracownik zatrudniony na czas określony wykonywał pracę podobną do pracy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony bądź z nią identyczną, należy stwierdzić, iż znajdował się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

Polski sąd pracy, który będzie rozstrzygał sprawę, gdzie strona powoła się bezpośrednio na klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego i wykładnię zawartą w omawianym wyroku, powinien w ramach wskazanej kompetencji dokonać oceny, czy w danym stanie faktycznym zachodzi porównywalna sytuacja pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na czas określony i nieokreślony. Ocena sądu pracy powinna uwzględniać jak najszerze pojęcie warunków pracy, w szczególności z uwzględnieniem podstawy wprowadzenia umowy na czas określony (w tym społeczno-gospodarczej), dodatkowych świadczeń wynikających z takiej umowy, jak również zgodnej woli pracownika i pracodawcy.

W stanie faktycznym, którego dotyczy rozstrzygnięcie Trybunału, należy rozważyć, czy powódka znajdowała się w porównywalnej sytuacji w stosunku do innych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, skoro wprowadzenie umowy terminowej nastąpiło w drodze porozumienia stron (zawartego na wniosek powódki) i było podyktowane względami emerytalnymi. Wydaje się, że skoro umowa na czas określony była wprowadzona z uwagi na szczególne okoliczności, to powódka nie znajduje się w porównywalnej sytuacji w stosunku do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, nawet na tym samym stanowisku. Szczególne okoliczności wprowadzenia umowy w stosunku do danego pracownika decydują więc, że nie mamy do czynienia z porównywalną sytuacją. U podstaw oceny sądu pracy powinna znaleźć się *causa* wprowadzenia umowy na czas określony. Jeżeli istnieją obiektywne przyczyny wprowadzenia umowy na czas określony, to sytuacja pracownika zawierającego taką umowę nie jest porównywalna z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony. Metoda oceny wiąże się z postulowanym w literaturze wprowadzeniem kausalnych umów terminowych²⁷, z tym zastrzeżeniem, że *causa* uznawana jest za część warunków zatrudnienia pracownika zatrudnionego na czas określony. Istnienie *causy* wprowadzenia umowy na czas określony powoduje, że nie mamy do czynienia z porównywalną sytuacją w stosunku do innych pracowników zatrudnionych na czas określony.

Wskazana powyżej koncepcja nie jest czymś nowym dla polskich sądów pracy. Podobnej oceny sądy dokonują w przypadku rozstrzygnięcia, czy dana wieloletnia umowa na czas określony ma uzasadnienie np. gospo-

darce, czy też powinna być uznana za umowę na czas nieokreślony. Sąd Najwyższy wskazywał w swoich orzeczeniach, że sądy pracy mają kompetencję do badania zgodności nawiązanej umowy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego²⁸. Innymi słowy, zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego niedopuszczalne jest zawarcie wieloletniej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, chyba że co innego wynika z przepisów prawa pracy albo z charakteru umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie albo gdy z innych przyczyn nie narusza to usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy²⁹.

Oczywiście wyżej wskazana metoda oceny nie jest rozwiązaniem idealnym i powinna być traktowana jako rozwiązanie tymczasowe. Tak jak wskazano na początku niniejszych rozważań, rolą polskiego ustawodawcy jest wprowadzenie uregulowań prawnych, które usuną wątpliwości w zakresie legalności stosowania umów na czas określony. Zmiany powinny być wprowadzone niezwłocznie, tak aby uniknąć problemów praktycznych, w szczególności rozbieżności w orzecznictwie. Warto podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się już w zakresie umów na czas określony uregulowanych w kodeksie pracy i nie uznał obowiązujących przepisów o umowie na czas określony jako niezgodnych z prawem do równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach zatrudnienia³⁰. Tym samym ocenił, że odmienne traktowanie umów terminowych jest uprawnione. Wydaje się, że takie stanowisko nie może być pogodzone z omawianym wyrokiem TSUE. Bez szybkiej nowelizacji kodeksu pracy sądy pracy będą musiały się zmierzyć również z tym problemem, tj. rozbieżnością w orzecznictwie tych dwóch sądów.

¹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy (11 września 2013 r.), Raport: *Rynek pracy w Polsce w pierwszym półroczu 2013 roku*, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 3; dostępny na stronie internetowej: <http://www.mpips.gov.pl/> (23.03.2014).

² Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy (28 lutego 2014 r.), *Monitoring rynku pracy*, Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, s. 4; dostępna na stronie internetowej: <http://www.stat.gov.pl/> (23.03.2014).

³ Dyrektywa Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfедера-

cję Związków Zawodowych (ETUC), Dz. Urz. L 175 z 10.07.1999, s. 43-48, dostępna na stronie <http://eur-lex.europa.eu/> (30.03.2014).

⁴ Wyrok Trybunału (ósma izba) z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy, dostępny na stronie internetowej: <http://eur-lex.europa.eu/> (30.03.2014).

⁵ Tak wyrok Sądu Najwyższego — Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 7 września 2005 r., II PK 294/2004, LexisNexis nr 411655. Zobacz też wyrok Sądu Najwyższego — Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, LexisNexis nr 334730.

⁶ Skarga Komisji Krajowej NSZZ Solidarność z 12 września 2012 r.; treść skargi dostępna na stronie internetowej <http://www.solidarnosc.org.pl/> (30.03.2014).

⁷ Informacja prasowa: *Po skardze „S” interwencja KE ws. umów na czas określony w Polsce*, „Rzeczpospolita” z 20 grudnia 2013 r., informacja dostępna na stronie internetowej: <http://prawo.rp.pl/> (30.03.2014).

⁸ Rada Unii Europejskiej (29 maja 2013 r.), Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie krajowego programu reform Polski z 2013 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na lata 2012-2016, Bruksela, COM (2013) 371, s. 5, 7; zalecenie dostępne na stronie internetowej: <http://ec.europa.eu/> (30.03.2014).

⁹ Zjawisko opisane w pracy: Rasmussen, H. (1986). *On Law and Policy in the European Court of Justice. A Comparative Study in Judicial Policymaking*. Nijhoff, Dordrecht.

¹⁰ Zob. Weatherill, S. i Beaumont, P. (1999). *EU Law*, London: Penguin Books, 3rd Edition, s. 184–201; Arnull, A. (1996). The European Court and judicial objectivity: a reply to Professor Hartley. *Law Quarterly Review*, 112, 411–423; Beaumont, P. (1999). Review of Rasmussen, European Court of Justice. *European Law Journal*, 5, 188–191; Weiler, J.H.H. (1987). The Court of Justice On Trial. *Common Market Law Review*, 24, 55–589; Cappelletti, M. (1987). Is the European Court of Justice „Running Wild”? *European Law Review*, 12, 3–17.

¹¹ Orzeczenie C-41/74, Van Duyn v. Home Office, 1974, ECR s. 1337.

¹² Orzeczenie C-148/78, Pubblico Ministero v. Ratti, 1979, ECR s. 1629.

¹³ Orzeczenie C-188/89, A. Foster and others v British Gas plc., 1990, ECR s. I-03313.

¹⁴ Orzeczenie C-152/84 Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), 1986, ECR s. 723.

¹⁵ Zob. orzeczenie: C-246-249/94 Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio v. Amministrazione delle Finanze dello Stato, 1996, ECR s. I-4373.

¹⁶ Zob. orzeczenia: C-194/94 CIA Security International SA v. Signalson SA and Securitel SPRL, 1996, ECR s. I-2201; C-443/98 Unilever Italian Spa v. Central Food SpA, 2000, ECR s. I-7535.

¹⁷ Stanowisko krytyczne wyraził: Weatherill, S. (2001). Breach of directives and breach of contract. *European Law Review*, 26, 177–186.

¹⁸ Orzeczenie C-144/04, Mangold v. Helm, 2005, ECR s. I-9981.

¹⁹ Becker, F. Campbell, A. (2007). The direct effect of Euro-

pean Directives: Towards the Final Act? *Columbia Journal of European Law*, 13, 2, 401–426.

²⁰ Schiek, D. (2006). The ECJ Decision in Mangold: A Further Twist on Effects of Directives and Constitutional Relevance of Community Equality Legislation. *Industrial Law Journal*, 35, 329–341; Editorial Comments (2006), *Common Market Law Review*, 43, 1–8.

²¹ Orzeczenie C-555/07, Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, 2010, ECR s. I-00365; zob. również M. de Mol, Küçükdeveci, Mangold Revisited — Horizontal Direct, Effect of a General Principle of EU Law, Court of Justice of the European Union (Grand Chamber), Judgment of 19 January 2010, Case C-555/07, Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, *European Constitutional Law Review*, 2010, 6, 293–308.

²² Chobot, A. (2014). Wyrok daje zielone światło dla zmian w kodeksie. *Gazeta Prawna*, nr 55, B 10.

²³ Orzeczenie C-408/08, Impact, Zb. Orz. 2008, s. I-02483.

²⁴ Orzeczenie C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, Zb. Orz. 2007, s. I-07109.

²⁵ Bundesverfassungsgericht, BVerfG.

²⁶ Mollers, C. (2011). German Federal Constitutional Court. Constitutional Ultra Vires Review of European Acts Only Under Exceptional Circumstances. Decision of 6 July 2010, 2 BvR 2661/06, Honeywell. *European Constitutional Law Review*, 7, 161–167.

²⁷ Skąpski, M. (2006). *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Kraków: Zakamycze, s. 273 i n.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego — Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 5 października 2012 r., I PK 79/2012, LexisNexis nr 4639389; zob. także wyrok Sądu Najwyższego — Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 7 września 2005 r., II PK 294/2004, LexisNexis nr 411655. Zob. także wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 2010 r., P. 4/2010, LexisNexis nr 2324628.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego — Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 25 października 2007 r., II PK 49/2007, LexisNexis nr 1955713.

³⁰ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r., sygn. akt P 48/07, DzU nr 219, poz. 1409.

Walcz ze stresem

To naprawdę się opłaca

Nawet 22,5 miliarda złotych kosztuje rocznie polską gospodarkę stres – wyliczyli naukowcy z Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi w ramach projektu innowacyjnego prowadzonego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”. Tracimy, bo nie umiemy radzić sobie z trzecią co do wielkości przyczyną absencji w pracy.

W ślad za badaniami naukowymi poszło działanie – opracowane zostało proste narzędzie, które ma pomóc przedsiębiorcom zminimalizować zagrożenie stresem w środowisku pracy.

– Wdrożenie zaplanowanych działań niesie za sobą korzyści zarówno dla pracodawców, jak i pracowników – podkreśla **Maria Żytko**, koordynator projektu ze strony KK NSZZ „Solidarność”. – Teraz, kiedy udało się wypracować narzędzie do badania i monitoringu stresu w pracy, możemy zintensyfikować działania na rzecz eliminowania zagrożeń z nim związanych. W ramach projektu przeprowadzo-

no badania na grupie ponad 7,5 tysiąca pracowników reprezentują-



nych 15 branż gospodarki. Badania potwierdziły, w jak znaczący sposób stres wpływa na efektywność pracy.

– To ma bezpośrednie przełożenie na funkcjonowanie firmy – tłumaczy **dr Agnieszka Mościcka-Teśke** z Instytutu Medycyny Pracy. – Z badań wynika, że 10% kosztów absencji chorobowej, 40% kosztów fluktuacji kadr i 60% kosztów wypadków przy pracy jest wynikiem stresu. A to nie wszystko, bo przecież dodać należy choćby wydatki

na obsługę prawną roszczeń pracowników i kwoty wypłacanych odszkodowań.

Narzędzie o nazwie Skala Ryzyka Psychospołecznego umożliwia samodzielną ocenę występowania zagrożeń psychospołecznych w firmie. Ma formę ankiety, której wypełnienie pozwala diagnozować i monitorować stres, a jednocześnie oszacować jego koszty.

– Najważniejsze dla przedsiębiorcy jest to, że narzędzie generuje i dostarcza automatycznie raport, który nie tylko przekazuje wyniki, ale także wskazuje i podpowiada konkretne rozwiązania i działania – mówi **Maria Żytko**. – Ankieta jest bezpłatna, anonimowa i dostępna w Internecie pod adresem www.psychostresupracy.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Stosowanie przedłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy

The application of extending the settlement periods of working time

Krzysztof Stefański

adiunkt w Katedrze Prawa Pracy, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego

Streszczenie Od kilku miesięcy obowiązują nowe przepisy dotyczące czasu pracy. Ich wprowadzenie miało na celu umożliwienie elastycznego zarządzania czasem pracy. Do kluczowych, ale też budzących największe kontrowersje społeczne rozważań należą przepisy o przedłużaniu okresów rozliczeniowych. Autor analizuje zakres zastosowania nowych regulacji w odniesieniu do poszczególnych systemów czasu pracy. Omawia przesłanki i warunki wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych oraz tryb ich wprowadzania. Wskazuje także na wpływ długich okresów rozliczeniowych na wynagrodzenie pracowników.

Słowa kluczowe: czas pracy, okres rozliczeniowy.

Summary A few months ago new rules on working time were introduced in Poland. Their introduction was intended to allow flexible management of working time. The key, but also the most controversial, are the provisions on extending the settlement periods. The author analyzes the scope of the new regulations in regard to particular working-time systems. In addition, the analysis includes the conditions and terms of extended settlement periods and the procedure for their introduction. The article also indicates the influence of long settlement periods on the employee compensation.

Keywords: working time, settlement periods.

Uwagi wstępne

23 sierpnia 2013 r. weszła w życie ustawa z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (DzU poz. 896) nowelizująca przepisy o czasie pracy. Zmiana regulacji dotyczących czasu pracy była postulowana od kilku lat, zwłaszcza przez środowiska pracodawców, ale także przez doktrynę prawa pracy (Stefański, 2012, s. 21). Jedną z przyczyn uzasadniających te postulaty jest potrzeba umożliwienia lepszego i bardziej skutecznego zarządzania czasem pracy, która istniała od dawna, lecz szczególnego znaczenia nabrała w okresie kryzysu gospodarczego. Trudności ekonomiczne wymuszają bowiem na pracodawcach wprowadzenie takich działań, które pozwalałyby na dostosowanie zapotrzebowania na pracę do poziomu zamówień i sytuacji na rynku. Stąd też zgłaszane pod adresem ustawodawcy postulaty uchwalenia regulacji umożliwiających takie działania.

Nowelizacja dotknęła kilku istotnych elementów, m.in. możliwości wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych oraz ruchomego czasu pracy,

zmian w zakresie obowiązku tworzenia rozkładów czasu pracy, a także kilku kwestii o skromniejszym znaczeniu — jak ułatwienia w stosowaniu przerywanego czasu pracy czy sprecyzowania konieczności odpracowywania zwolnień udzielanych pracownikom w celach osobistych. Należy podkreślić, iż pierwotny zakres nowelizacji był znacznie szerszy. Miała ona obejmować m.in. odejście od stosowania definicji doby pracowniczej dla potrzeb rozliczania czasu pracy (i pozostawienie jej jedynie do rozliczania okresów odpoczynku), obniżenie wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych ze 100% do 80% i z 50% do 30% oraz zmianę zasad udzielania czasu wolnego w zamian za pracę w niedzielę i święta¹. Mimo rezygnacji ustawodawcy z tych najdalej idących zmian ograniczających uprawnienia pracowników, uchwaleniu ustawy towarzyszyły gwałtowne protesty środowisk związkowych i wielotysięczne manifestacje. Największe kontrowersje wywołała możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych. Uważam, iż kontrowersje te, a przede wszystkim waga tej regulacji, sprawiają, że warto podjąć próbę analizy nowych rozwiązań.

Należy bowiem zauważyć, iż okresy rozliczeniowe pełnią kluczową rolę w procesie rozliczania czasu pracy, głównie jako przedział czasu, w którym pracodawca ma obowiązek zbilansować poziom zatrudnienia pracownika, tak aby odpowiadał on normom określonym w przepisach prawa pracy. Ponadto służą także rozliczeniu liczby dni wolnych w ramach przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, zwłaszcza w przypadku konieczności wyznaczenia innego dnia wolnego w zamian za pracę w takim dniu (art. 151³ k.p.), oraz liczby wszystkich dni wolnych (art. 147 k.p.). Do końca okresu rozliczeniowego powinien być udzielony dzień wolny zastępczy za pracę w święto, a wyjątkowo również za pracę w niedzielę (art. 151¹¹ § 1 pkt 2 i § 2 k.p.). Tylko do końca okresu rozliczeniowego pracodawcy przysługuje prawo udzielenia — bez wniosku pracownika — czasu wolnego w zamian za godziny nadliczbowe (151² § 2 k.p.) (Jackowiak, Piankowski, Stelina, Uziak, Wypych-Zywicka i Zieleniecki, 2004).

Zakres zastosowania przedłużonych okresów rozliczeniowych

Stosownie do znowelizowanego art. 129 § 2 k.p. okresy rozliczeniowe mogą zostać przedłużone do 12 miesięcy. Ustawodawca wyraźnie określił, iż przedłużenie to jest możliwe w każdym systemie czasu pracy. Tak wyraźna regulacja zasługuje na aprobatę. Pozwoli to uniknąć trudności interpretacyjnych i sporów w doktrynie. Należy przypomnieć, iż unormowanie umożliwiające przedłużanie okresów rozliczeniowych już w Polsce obowiązywało. Wprowadziła je tzw. ustawa antykrzysowa, tj. ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (DzU. nr 125, poz. 1035 z późn. zm.), która dopuszczała stosowanie 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych, nie wskazując jednak, w jakich systemach czasu pracy jest to dopuszczalne. Na tle tej regulacji powstał w doktrynie spór. Według części autorów ustawodawca ograniczał w ten sposób zastosowanie tego przepisu jedynie do systemu podstawowego (Pisarczyk, 2011, s. 96). Jednak znaczna część doktryny opowiedziała się za szerokim zakresem zastosowania tego przepisu, do wszystkich systemów czasu pracy (Sobczyk, 2009, s. 14, Stelina i Zieleniecki, 2009a, s. 16).

Umożliwienie wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych we wszystkich systemach czasu pracy stanowi bardzo wyraźne odejście od dotychczasowej regulacji kodeksowej. Trzeba bowiem zauważyć, iż ustawodawca dotychczas przyjmował zasadę ograniczania długości okresów rozliczeniowych wraz z przedłużaniem maksymalnej dobowej normy czasu pracy. Warto zatem, jak się wydaje, dokonać analizy relacji dotychczasowych przepisów o okresach rozliczeniowych w poszczególnych systemach czasu pracy a nowymi unormowaniami. Należy przy tym pamiętać, iż dotychczasowe regulacje nie utraciły mocy obowiązującej i powinny stanowić punkt wyjścia dla rozważań dotyczących okresów rozliczeniowych.

W ramach podstawowego systemu czasu pracy ustawodawca przewidział czteromiesięczny okres rozlicze-

niowy. Należy podkreślić, iż w wyniku nowelizacji z kodeksu pracy zniknęła możliwość stosowania 6- i 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych w niektórych branżach. Dotychczas kodeks umożliwiał stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych w rolnictwie, hodowli, przy pilnowaniu mienia i ochronie osób, przy czym stosowanie okresów 12-miesięcznych musiało być dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy. Przepis ten był w doktrynie krytykowany m.in. z powodu niedokładnego określenia, jakie prace w rolnictwie i hodowli mogły powodować przedłużenie okresów rozliczeniowych (por. Rączka, 2002, s. 16–17), oraz z powodu nieprecyzyjnego określenia warunków wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy (por. Latos-Miłkowska, 2011, s. 171.). Warto także zauważyć, iż stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych w podstawowym systemie było możliwe bez uzgadniania ich z przedstawicielstwem pracowników. Jak słusznie podkreślano w doktrynie, regulacja taka budziła wątpliwości z punktu widzenia zgodności z dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18 listopada 2003, s. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, s. 27). Zgodnie z art. 19 tej dyrektywy przedłużanie okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy jest możliwe jedynie w układzie zbiorowym lub porozumieniu partnerów społecznych. Wprowadzenie 6-miesięcznych lub 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych w podstawowym systemie czasu pracy pomimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej stanowiło zaprzeczenie wymienionej regulacji wspólnotowej (Latos-Miłkowska, 2011, s. 177). Z tego punktu widzenia zamianę dotychczasowej regulacji przez nową, wymagającą osiągnięcia porozumienia ze związkową lub pozazwiązkową reprezentacją pracowników należy uznać za krok we właściwym kierunku.

Wydaje się, że wprowadzenie dłuższego okresu rozliczeniowego w podstawowym systemie czasu pracy nie powinno powodować nadmiernego obciążenia pracowników. W dyskusji dotyczącej przedłużania okresów rozliczeniowych w tym systemie należy brać pod uwagę fakt, iż pracownicy nie są tu eksploatowani w sposób nadmierny, a osmiodziesięciodobowa norma czasu pracy stanowi, jak się wydaje, wystarczającą gwarancję przed taką eksploatacją. Należy również zauważyć, że do końca 2003 r. kodeks pracy pozwalał na stosowanie przedłużonych okresów rozliczeniowych w tym systemie w różnych branżach — w odniesieniu do budownictwa, rolnictwa i hodowli oraz przy pracach społecznie użytecznych lub służących zaspokajaniu codziennych potrzeb ludności, a także przy pilnowaniu mienia i ochronie osób.

Znacznie bardziej kontrowersyjne jest zastosowanie przedłużonych okresów rozliczeniowych do pracowników zatrudnionych w ramach systemu równoważnych norm czasu pracy. Kodeks pracy określa trzy maksymalne długości okresów rozliczeniowych w tym systemie. Podstawowy okres może trwać nie dłużej niż miesiąc.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach może on zostać przedłużony do trzech miesięcy. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych możliwe jest przedłużenie okresu rozliczeniowego do czterech miesięcy. Ustawodawca nie wyjaśnił co należy rozumieć przez sformułowanie „szczególnie uzasadnione przypadki”, co budzi wątpliwości w doktrynie (więcej Stefański, 2013, s. 64). Należy także pamiętać, iż stosowanie trzy- i czteromiesięcznych okresów rozliczeniowych jest możliwe jedynie w systemach równoważnych, które przewidują dwunasto- i dwudziestoczegodzinną maksymalną dobową normę czasu pracy. Natomiast ustawodawca nie wprowadził takiej możliwości dla systemu równoważnego z szesnastogodzinną normą dobową. Regulację taką można uznać za chęć zapobieżenia częstego przedłużania czasu pracy dla pracowników zatrudnionych przy dozorze urządzeń, jednak w doktrynie wskazuje się, iż jest to niekonsekwentne działanie ustawodawcy (Latos-Milkowska, 2011, s. 172).

Wprowadzenie przedłużonych okresów rozliczeniowych w systemie równoważnych norm budzi niepokój, zwłaszcza w odniesieniu do systemów zakładających szesnasto- i dwudziestoczegodzinną pracę dobową. Wszak dotychczasowe ograniczenia długości okresów rozliczeniowych w systemach zakładających zwiększony wysiłek dobowy pracownika nie są przepisami nieracjonalnymi. Przeciwnie, wpisują się w działania ustawodawcy mające na celu ochronę pracowników przed nadmiernym wykorzystywaniem. Spełniają zatem rolę gwarancji uprawnień pracowników w odniesieniu do tak podstawowych dóbr, jakimi są zdrowie i bezpieczeństwo. Stąd też na akceptację zasługują podnoszone w doktrynie głosy wskazujące na potrzebę wyłączenia stosowania przedłużonych okresów rozliczeniowych do systemów równoważnego czasu pracy zakładających normę szesnasto- i dwudziestoczegodzinną (por. Rączka, 2013, s. 3).

Z drugiej strony należy jednak podkreślić, iż wprowadzenie długich okresów rozliczeniowych nie musi się wiązać z nadmierną eksploatacją pracowników. Przy ustalaniu tych okresów powinno się brać pod uwagę względy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zatem ustawodawca w pewnym zakresie stara się ograniczać dowolność ich stosowania. Ponadto należy pamiętać, iż granicę będą stanowić także przepisy o dobowych i tygodniowych okresach odpoczynku. Pracodawcy dzięki stosowaniu dłuższych okresów rozliczeniowych w tym systemie zyskują największe możliwości elastycznego zarządzania czasem pracy. To właśnie bowiem system równoważnych norm ułatwia stosowanie rozwiązań, które umożliwiają wykorzystanie nowoczesnych metod organizowania pracy. Dlatego uważam, że wprowadzoną przez ustawodawcę możliwość stosowania przedłużonych okresów rozliczeniowych w systemie równoważnym zakładającym dwunastogodzinną normę dobową trzeba przyjąć z aprobatą. Stosując przedłużone okresy rozliczeniowe, należy jednak pamiętać o uwzględnianiu słuszych interesów pracowników.

Istotny problem może stanowić zastosowanie długich okresów rozliczeniowych w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym. Jest to jedyny system, dla którego

ustawodawca zdecydował się określić okres rozliczeniowy w tygodniach, a nie w miesiącach. Zgodnie z art. 138 § 1 k.p. w systemie tym stosuje się okres rozliczeniowy nie dłuższy niż cztery tygodnie. Jest oczywiste, że wprowadzony na nowych zasadach przedłużony okres rozliczeniowy może być określony zarówno w miesiącach, jak i tygodniach. Jedynym ograniczeniem ich długości pozostanie granica 12 miesięcy. Może się zatem zdarzyć sytuacja, iż pracodawca wprowadzi zamiast czterotygodniowego okresu rozliczeniowego okres obejmujący pięćdziesiąt dwa tygodnie, a więc trzynastokrotnie dłuższy. Wobec dopuszczalności tak znacznego przedłużenia okresów rozliczeniowych można zadać pytanie, czy byłoby to działanie groźne dla interesów pracowników. *Prima facie* wydaje się, iż odpowiedź na tak postawione pytanie jest oczywiście twierdząca. Jedną z cech charakterystycznych tego systemu jest zwiększona przeciętna tygodniowa norma czasu pracy, wynosząca maksymalnie 43 godziny, zatem możliwość nadmiernej eksploatacji pracowników wydaje się jeszcze większa niż w systemach o 40-godzinnej normie tygodniowej. Należy jednak pamiętać o charakterystyce rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach i tygodniach w tym systemie. Pracownicy zatrudniani są z reguły nie dłużej niż osiem godzin dziennie, a tylko jednego dnia w niektórych tygodniach mogą wykonywać pracę w przedłużonym, dwunastogodzinnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym nie wydaje się, by zagrożenie dla ich bezpieczeństwa czy zdrowia wynikające z przedłużenia okresu rozliczeniowego było poważne. Sytuację takich pracowników należy raczej traktować w sposób zbliżony do pracowników zatrudnionych w systemie podstawowym. Ponadto ze względów praktycznych nie zawsze będzie dla pracodawców zasadne przedłużanie okresów rozliczeniowych w tym systemie.

W pozostałych systemach czasu pracy sytuacja pracowników w związku z przedłużeniem okresów rozliczeniowych nie będzie się istotnie różnić od opisanych wyżej. Warto jedynie wspomnieć, iż w dwóch systemach wprowadzanych na wniosek pracownika — w systemie skróconego tygodnia pracy oraz pracy weekendowej — ograniczanie długości okresów rozliczeniowych do zaledwie miesiąca było niezasadne zarówno z punktu widzenia prawnego, jak i ekonomicznego (Stefański, 2012, s. 22–23).

Warto w tym miejscu wspomnieć o pracownikach objętych skróconym czasem pracy, stosownie do art. 145 k.p. W doktrynie można spotkać pogląd, iż skrócony czas pracy stanowi odrębny system czasu pracy (por. Rączka, 2002, s. 17). Przy przyjęciu takiego stanowiska należałoby uznać, iż do pracowników objętych regulacją art. 145 k.p. można stosować przedłużone okresy rozliczeniowe. Nie podzielam wyżej zaprezentowanego stanowiska o istnieniu systemu skróconego czasu pracy (szerzej Stefański, 2013, s. 86), jednak należy się zgodzić z obawami, jakie wyraża się w odniesieniu do stosowania przedłużonych okresów rozliczeniowych w przypadku takich pracowników (Rączka, 2013, s. 3). Może to bowiem powodować nadmierne narażanie pracowników na niekorzystne oddziaływanie szkodliwych

warunków pracy. Trzeba, jak się wydaje, założyć, iż przedłużanie okresów rozliczeniowych w takim przypadku powinno być niemożliwe ze względu na konieczność ochrony zdrowia pracowników.

Przesłanki i warunki przedłużenia okresów rozliczeniowych

Nowe brzmienie art. 129 § 2 k.p. wskazuje na przesłanki i warunki przedłużenia okresów rozliczeniowych. Zgodnie z tym przepisem przedłużenie takie może mieć miejsce, jeśli jest to uzasadnione warunkami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Warunkiem wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych jest zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Należy uznać, iż przesłanki zostały określone przez ustawodawcę w sposób bardzo ogólny. Zostały one powtórzone dosłownie z art. 19 dyrektywy 2003/88/WE. Trzeba pamiętać, iż dyrektywy w prawie europejskim stanowią instrument harmonizacji, a nie ujednoczenia prawa. Wiązą państwa członkowskie co do przyjętego celu, nie wymagają natomiast dosłownej implementacji. Ustawodawca krajowy nie powinien poprzestawać na przepisaniu brzmienia dyrektywy do ustawodawstwa wewnętrznego. Przepisy te powinny zostać dostosowane do specyfiki kraju członkowskiego, a przede wszystkim uszczegółowione zgodnie z zasadami panującymi w kraju członkowskim. Należy ze smutkiem odnotować, iż w przypadku omawianej nowelizacji kodeksu pracy polski ustawodawca nie postąpił w taki sposób, ograniczając działalność ustawodawczą jedynie do przytoczenia ogólnych norm prawa wspólnotowego. Tym samym uzasadniona jest podnoszona w doktrynie krytyka takiego rozwiązania (por. Rączka, 2013, s. 3, Pisarczyk i Schiffter 2013, s. 508). Trzeba zauważyć, iż art. 9 ustawy antykryzysowej zawierał bardzo podobną regulację, która również była krytykowana jako zbyt ogólna, mało klarowna i niestanowiąca wystarczającej gwarancji dla pracowników (Sobczyk, 2009, s. 14, Stefański, 2010, s. 161).

Każda z przesłanek wskazanych wyżej jest niezwykle szeroka. Wydaje się, iż o obiektywnych powodach będzie można mówić zarówno gdy leżą one po stronie pracodawcy i dotyczą np. problemów związanych z restrukturyzacją czy trudnościami finansowymi, jak i są niezależne od niego — np. brak czy nadmiar zamówień. Z pewnością można się zgodzić, że jest to kategoria najbardziej pojemna i prawdopodobnie będzie najczęściej wykorzystywaną przesłanką przedłużania okresów rozliczeniowych. Należą do niej także prace o charakterze sezonowym czy uzależnione od pory roku.

Wśród powodów technicznych można wymienić np. zastosowanie nowych technologii w zakładzie pracy — np. zakup nowych urządzeń, maszyn czy wdrożenie nowego oprogramowania. Nie muszą zatem być to nowe, przełomowe odkrycia techniczne w całej gospodarce lub branży, wystarczy aby nowa technologia wymagała innego sposobu zatrudnienia pracowników, tak aby

uzasadnić wprowadzenie dłuższych okresów rozliczeniowych. Nawiasem mówiąc, powody technologiczne ze swojej natury będą należeć do przyczyn obiektywnych, na co wskazywano w opracowaniach dotyczących podobnego przepisu w ustawie antykryzysowej (Sobczyk, 2009, s. 14).

Podobnie, jak się wydaje, będzie z przyczynami dotyczącymi organizacji pracy. Są to przyczyny obiektywne, a na ich zaistnienie mogą mieć wpływ zarówno zmiany technologiczne, związane z poziomem zamówień, jak i inne, np. wdrożenie nowych procedur u pracodawcy czy rozszerzenie bądź zawężenie zakresu działalności.

Warto zauważyć, iż poza omówionymi wyżej przesłankami wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych art. 129 § 2 k.p. zawiera także jeden warunek. Jest nim zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Sformułowanie to zostało powtórzone z polskiego brzmienia dyrektywy 2003/88/WE oraz dyrektywy Rady z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE L 183, z 29 czerwca 1989, s. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 1, s. 349–357). Jednak razi ono sztucznością i nie jest jasne, do jakich zasad się odnosi. W polskim prawie pracy nie występują „ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia”. Kodeks pracy kilkakrotnie odnosi się natomiast do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (np. art. 18⁴, 100 § 1 pkt 3, 200 § 1 pkt 2, 211, 212), wspomina także o „ochronie zdrowia” (np. art. 207 § 2, 221 § 3, 222¹, 304 § 4). Na tym tle lepsza gramatycznie wydaje się regulacja art. 9 ustawy antykryzysowej, w której była mowa o „zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”. Jednak zarówno tamto, jak i obecne unormowanie jest stanowczo zbyt szerokie i nie pozwala na uznanie, iż w wystarczający sposób chroni zdrowie pracowników. Należy bowiem pamiętać, iż pracodawca ustalając okresy rozliczeniowe będzie brał pod uwagę wszystkich bądź grupę pracowników, nie czyniąc wyjątków wobec osób zasługujących na szczególną ochronę. Wśród nich można wymienić wspomnianych wyżej pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, kobiety w ciąży czy pracowników opiekujących się dziećmi do lat czterech. Jak zauważono w doktrynie, prowadzi to do niespójności systemowej w ramach kodeksu pracy (Rączka, 2013, s. 3). Z jednej strony bowiem ustawodawca wykazuje szczególną dbałość o takie osoby, i to w różny sposób — skracając ich czas pracy (art. 145 k.p.), zakazując ich zatrudniania w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej (art. 178 k.p.), z drugiej zaś pozwala na objęcie ich wydłużonym okresem rozliczeniowym, co pozwala na czasowe zwiększenie ich czasu pracy.

Niepokój budzi ponadto brak jasnego określenia do jakich zasad dotyczących bezpieczeństwa czy ochrony zdrowia ustawodawca się odwołuje. Kodeks pracy zawiera wiele unormowań w tej kwestii. Wydaje się, iż istotne znaczenie może mieć tu wynikający z art. 94 pkt 4 k.p. obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecz-

nych i higienicznych warunków pracy oraz ogólny obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, ciążyący na pracodawcy stosownie do art. 207 § 2 k.p. W szczególności pracodawca powinien organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Z pewnością elementem organizowania pracy będzie ustalanie czasu pracy, w tym okresów rozliczeniowych, jednak brakuje dokładnych unormowań w tej kwestii. Dotychczasowe przepisy z zakresu czasu pracy wydawały się spełniać tę rolę, zmierzając do skracania okresów rozliczeniowych w przypadku wydłużania maksymalnej dobowej normy czasu pracy. Nowe uregulowanie takiej roli nie spełnia i rodzi się tu uzasadniona obawa o wpływ przedłużania okresów rozliczeniowych na zdrowie pracowników. Stosowanie długich okresów rozliczeniowych uprawnia pracodawcę do wysokiego obciążenia pracownika pracą w niektórych okresach, co w pewnych przypadkach może okazać się niebezpieczne. Wydaje się zatem uzasadniony postulat *de lege ferenda* o uszczegółowieniu regulacji dotyczącej przesłanek i warunków przedłużania okresów rozliczeniowych.

Warto także zauważyć, iż w nowej regulacji nie znalazła się gwarancja, jaką w ustawie antykrzysowej stanowiła konieczność zapewnienia dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku pracownikom objętych takim przedłużeniem okresów rozliczeniowych. Pomimo jednak braku wyraźnego unormowania, uważam, iż taka gwarancja istnieje. Ustawodawca nie wprowadził bowiem nowych wyjątków od ciążyącego na pracodawcy obowiązku udzielania okresów odpoczynku.

Procedura wprowadzania przedłużonych okresów rozliczeniowych

Ze względu na zbyt ogólną regulację dotyczącą przesłanek i warunków przedłużania okresów rozliczeniowych istotnego znaczenia nabierają regulacje dotyczące trybu ich wprowadzenia. Stosownie do art. 150 § 3 k.p. wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego następuje w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia pracodawcy ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeśli porozumienie ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi nie byłoby możliwe, treść porozumienia pracodawca uzgadnia z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. W przypadku pracodawców, u których zakładowe organizacje związkowe nie działają, treść porozumienia uzgadniana jest z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ustawodawca, wymieniając na pierwszym miejscu drogę układową, wskazał, iż stanowi ona preferowany sposób wprowadzenia przedłużonych okresów rozliczeniowych. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę zarówno zobowiązanie państwa do prowadzenia polityki zmierzającej do promowania układów zbiorowych pracy (szerzej: Świątkowski, 2013, s. 95), jak i przede wszyst-

kim specyfikę układów zbiorowych, w których tworzeniu strona pracownicza odgrywa istotną rolę. Jednak skomplikowana procedura zawierania układów zbiorowych pracy, a także niewielka atrakcyjność dla strony pracodawczej tej formy współdziałania ze zbiorowością pracowników nie zachęcają do zawierania układów. Ustawodawca, biorąc to pod uwagę, nie narzuca formy układowej jako jedynej dla wprowadzenia rozwiązań uelastyczniających zarządzanie czasem pracy. Dlatego w obecnych warunkach stosunkowo niewielkiego znaczenia układowych źródeł prawa znacznie częstszą praktyką będzie zawieranie porozumień. Kodeksowa regulacja porozumienia o przedłużaniu okresów rozliczeniowych nie pozostawia wątpliwości, iż porozumienie takie będzie oparte na ustawie i należy je uznać za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Redakcja art. 150 § 3 k.p. nasuwa pewną wątpliwość proceduralną. Użycie przez ustawodawcę liczby mnogiej w odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych może wywoływać pytanie, czy w przypadku istnienia tylko jednej organizacji reprezentatywnej pracodawca może pominąć sprzeciw wszystkich zakładowych organizacji związkowych niemających tego przymiotu. Na tle analogicznej regulacji zawartej w ustawie antykrzysowej został przedstawiony pogląd, zgodnie z którym w takim przypadku pracodawca nie ma możliwości wynegocjowania porozumienia wyłącznie z organizacją reprezentatywną (Sobczyk, 2009, s. 17–18). Pogląd ten został oparty na wykładni gramatycznej i w dużej mierze może przekonywać. Nie sposób jednak pominąć wykładni celowościowej. Ustawodawca w tym przepisie dał pracodawcy możliwość wyjścia z impasu spowodowanego brakiem uzgodnienia porozumienia z organizacjami związkowymi. Użycie liczby mnogiej w tym przypadku nie jest może najszcześniejszym zabiegiem legislacyjnym, jednak ustawodawca taką praktyką posługuje się często i to w przepisach o kluczowym znaczeniu dla całego prawa pracy (jak choćby w definicji pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego pracowników z art. 3 k.p.). Należy zatem uznać, iż intencją ustawodawcy było w takim przypadku umożliwienie zawarcia porozumienia z choćby jedną reprezentatywną zakładową organizacją związkową.

Warto zauważyć, iż duże znaczenie w procedurze przedłużania okresów rozliczeniowych ma możliwość zawierania porozumienia z pozazwiązkową reprezentacją pracowników. Jest to działanie dopuszczalne jedynie u pracodawców, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe, jednak jak wskazują dane statystyczne w ponad 60% zakładów pracy nie działają związki zawodowe (Kikosicki, 2012, s. 59), a ponadto istnieje wiele przedsiębiorców, u których zatrudnienie nie przekracza 10 osób, co nie pozwala na założenie organizacji związkowej. Biorąc te dane pod uwagę, należy uznać, iż zawieranie porozumień z pozazwiązkową reprezentacją pracowników będzie w naszym kraju regułą, a nie wyjątkiem.

W doktrynie prawa pracy pojawiają się liczne głosy wyrażające niepokój z powodu umożliwienia pracodawcom zawierania porozumień z pozazwiązkowym przed-

stawicielstwem pracowników. Z pewnością trzeba uznać, że przedstawicielstwa takie dysponują niewielką siłą podczas prowadzenia negocjacji z pracodawcą. Nie sposób nie zgodzić się z niektórymi obawami, choćby z faktem, iż przedstawiciele pracowników nie są chronieni przed rozwiązaniem stosunku pracy, co — jak podkreśla się w piśmiennictwie — może zostać uznane za niezgodne zarówno z konstytucyjną zasadą dialogu partnerów społecznych, jak i przepisami prawa międzynarodowego (zwłaszcza konwencji nr 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień) — (Pisarczyk i Schiffter, 2013, s. 510). Z drugiej strony ustanowienie monopolu związków zawodowych mogłoby stawić w niekorzystnej sytuacji pracodawców, u których związki nie funkcjonują. Nie mogłoby oni wprowadzić rozwiązań z zakresu elastycznego zarządzania czasem pracy, co mogłoby w niepożądanym sposób oddziaływać na konkurencyjność takich podmiotów.

Ustawodawca wskazuje, iż u pracodawców, u których nie działają organizacje związkowe, porozumienie zawiera się z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W żadnym przepisie nie określa jednak, jakie zasady powinny obowiązywać przy wyborze pracowników. Wydaje się, że można tu dopuścić trzy możliwości.

Pierwszą jest zawarcie porozumienia ze wszystkimi pracownikami. Wprawdzie kodeks pracy wskazuje, iż potrzebne jest przedstawicielstwo pracowników, jednak u małych pracodawców, zatrudniających niewielu pracowników, możliwe jest prowadzenie uzgodnień z całą załogą i moim zdaniem należy taką możliwość dopuścić.

Drugi sposób to zawarcie porozumienia z przedstawicielami pracowników wybranymi w demokratycznych wyborach przez całą załogę. Tryb wyborów, zgłaszanie kandydatów i sam akt wyborczy powinien być jasno określony przez samych pracowników.

Trzecia możliwość polega na dokonaniu wyboru przedstawicieli tylko przez część załogi. Może się bowiem zdarzyć sytuacja, w której tylko część pracowników będzie objęta przedłużonym okresem rozliczeniowym. Ponadto część pracowników (np. pracownicy mobilni czy telepracownicy) może nie mieć możliwości uczestniczenia w akcie wyboru.

Bezsporne jest, iż właściwe przedstawicielstwo może być wybrane przez załogę *ad hoc* i dysponować pełnomocnictwem do zawarcia tylko porozumienia dotyczącego wprowadzenia elastycznych form czasu pracy (wszystkich bądź tylko przedłużonych okresów rozliczeniowych). Przedstawicielstwo pracowników może mieć także charakter stały (np. kadencyjny) i mieć uprawnienie do zawierania także innych porozumień z pracodawcą.

Niezależnie od tego, jaki sposób wylaniania reprezentacji pracowników zostanie wybrany, należy pamiętać, iż akt wyboru musi należeć do pracowników. Pracodawca ma, moim zdaniem, ułatwiać przeprowadzenie wyborów (np. udostępniając odpowiednie pomieszczenie), może także pomagać organizacyjnie, nie powinien jednak ingerować w zgłaszanie kandydatów czy sam proces wyborczy.

Problemem może być wykorzystanie do uzgadniania takich kwestii rad pracowników. W doktrynie można spotkać różne stanowiska w tym zakresie². Wobec zgłaszanych zastrzeżeń należy zgodzić się z opinią, iż bezpieczniejsze dla pracodawcy będzie wyłonienie równoległej reprezentacji bądź też upoważnienie rady pracowników do zawarcia porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy (Pisarczyk i Schiffter, 2013, s. 511).

Zawarcie porozumienia nie zamyka procedury wprowadzania przedłużonych okresów rozliczeniowych. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przekazania w ciągu 5 dni roboczych kopii porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy. Warto wspomnieć, iż analogiczna regulacja ustawy antykrzysowej zawierała termin trzydniowy. Ustawodawca uznał zatem, iż pracodawca powinien dysponować niewiele dłuższym czasem. Nałożenie na pracodawców obowiązku przedkładania inspektorowi kopii porozumienia ma z pewnością służyć możliwości kontroli zawierania takich porozumień, zwłaszcza w zakresie ich legalności, oraz zapobiegać stosowaniu przedłużonych okresów rozliczeniowych w sytuacji braku ku temu przesłanek i warunków. Wydaje się, iż inspektorzy powinni badać przede wszystkim czy przedłużenie okresów rozliczeniowych nie spowoduje zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Jednak, jak wspomniano, przesłanki i warunki ich przedłużenia zostały określone tak mało precyzyjnie, iż można się obawiać, że kontrola taka będzie bardzo utrudniona.

Przedłużone okresy rozliczeniowe a wynagrodzenie pracownika

Okresy rozliczeniowe mają niewątpliwie wpływ na poziom zaangażowania pracownika w proces świadczenia pracy w czasie. Ich przedłużanie może powodować powstanie okresów intensywnego, ponadnormatywnego wykonywania pracy, a także okresów, w których pracownik pracy nie wykonuje wcale lub wykonuje w zmniejszonym wymiarze. Na tym tle powstaje pytanie o wynagrodzenie pracownika, który wykonuje pracę w poszczególnych miesiącach w różnym wymiarze. Ustawodawca nie określił w tym przypadku zasad wynagradzania, brakuje też w tym względzie rozstrzygającego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Podążając za poglądami prezentowanymi w doktrynie (Sobczyk, 2009, s. 14, Pisarczyk i Schiffter 2013, s. 508), wydaje się, iż należy uzależnić sytuację pracowników od systemów wynagradzania.

W przypadku pracowników objętych stałym wynagrodzeniem miesięcznym trzeba przyjąć, iż powinni oni otrzymywać w każdym miesiącu pracy swoje pełne wynagrodzenie, niezależnie od tego, czy w danym miesiącu wypracowali pełen wymiar czasu pracy, czy też nie. Ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych będzie im wypłacone po zakończeniu pełnego okresu rozliczeniowego.

Odmienna jest sytuacja osób otrzymujących wynagrodzenie według stawki godzinowej. Należy uznać, iż pracodawca powinien im wypłacać wynagrodzenie stosowne do wypracowanej liczby godzin w danym miesiącu. Jednak jeśli rozkład czasu pracy spowoduje, iż w da-

nym miesiącu pracownik nie wypracuje takiej liczby godzin, aby osiągnąć wynagrodzenie minimalne, pracodawca powinien wyrównać jego wynagrodzenie do minimalnego, stosownie do art. 7 ust. 1 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). W sytuacji gdy pracownik w ciągu miesiąca nie wykonywał pracy w ogóle, na pracodawcy ciąży ten sam obowiązek, tj. wypłata pracownikowi wynagrodzenia minimalnego.

Uwagi końcowe

Jak wspomniano na wstępie, poza możliwością przedłużania okresów rozliczeniowych ustawodawca wprowadził wiele innych unormowań mających na celu bardziej elastyczne zarządzanie czasem pracy. Należy zauważyć, iż niektóre z nich, w tym zwłaszcza zmiany dotyczące rozkładów czasu pracy, pozostają w ścisłym związku z przedłużaniem okresów rozliczeniowych. Problematyka ta wykracza jednak poza ramy niniejszego artykułu.

Przedłużenie okresów rozliczeniowych pozwala na lepsze, bardziej elastyczne zarządzanie czasem pracy. Dzięki możliwości wprowadzania dłuższych okresów rozliczeniowych pracodawcy mają możliwość dopasowania zatrudniania pracowników w różnych okresach do zmieniających się potrzeb rynkowych. Dotychczas w okresach zwiększonego zapotrzebowania na pracę zlecali oni pracę nadliczbową lub zatrudniali dodatkowych pracowników, co podnosiło koszty. Zmniejszenie zapotrzebowania na pracę wymuszało stosowanie zwolnień czy wysyłanie pracowników na urlopy, nie zawsze zgodnie z prawem. Stąd nowe rozwiązania należy przyjąć z zadowoleniem. Można także zauważyć, iż stanowią one istotny przełom w dotychczasowym podejściu polskiego ustawodawcy do problematyki czasu pracy. Pozwala to mieć nadzieję na kolejne kroki ustawodawcy zmierzające do wprowadzenia nowoczesnych rozwiązań przyjętych w krajach Europy Zachodniej — jakimi są np. konta czasu pracy. Niestety poziom legislacji, jaki wykazał ustawodawca wprowadzając omawiane zmiany, pozostawia wiele do życzenia. Bardzo duży zakres swobody w ocenie warunków i przesłanek przedłużenia okresów rozliczeniowych budzi zdecydowany niepokój o gwarancje uprawnień pracowników. Wypada także wyrazić po raz kolejny żal, iż ustawodawca ograniczył się do skromnej nowelizacji kilku przepisów zamiast dokonać gruntownego przeglądu unormowań z zakresu czasu pracy i wprowadzić nową systemową i spójną regulację tej trudnej problematyki.

¹ Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy. Druk sejmowy nr 1116 z 13 grudnia 2012 r.

² Za uznaniem rad pracowników jako organu przedstawicielskiego, który ma kompetencje do zawierania porozumienia o przedłużeniu okresów rozliczeniowych opowiedzieli się m.in. Stelina i Zieleniecki 2009, s. 7. Przeciwny podgląd wyraził m.in. A. Sobczyk, 2009, s. 19.

Literatura

- Jackowiak, U. Piankowski, M. Stelina, J. Uziak, W. Wypych-Żywicka, A. i Zieleniecki, M. (2004). *Kodeks pracy z komentarzem*. Gdynia: Fundacja Gospodarcza.
- Kikosicki, P. (2012). Związki zawodowe w zakładach pracy w Polsce w świetle badań opinii publicznej. W: Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, M. (2011). Okresy rozliczeniowe czasu pracy. W: L. Florek (red.), *Czas pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Ł. (2011). Prawo pracy jako instrument łagodzenia skutków kryzysu ekonomicznego. W: T. Giaro (red.), *Praca w dobie globalizacji*. Warszawa: Liber.
- Pisarczyk, Ł. Schiffter, K. (2013). W stronę elastyczności — nowelizacja przepisów o czasie pracy. *Monitor Prawa Pracy*, 10, 508.
- Rączka, K. (2002). Systemy czasu pracy w znowelizowanym kodeksie pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 4, 16.
- Rączka, K. (2013). Elastyczny czas pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 3.
- Sobczyk, A. (2009). Przedłużone okresy rozliczeniowe czasu pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 13.
- Stefański, K. (2010). Czas pracy w kryzysie — uwagi na temat nowych regulacji. *Opolskie Studia Administracyjno-Prawne*, VII, 161.
- Stefański, K. (2012). Możliwości wprowadzenia do kodeksu pracy niektórych regulacji antykryzysowych z zakresu czasu pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 4, 21.
- Stefański, K. (2013). *Czas pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Stelina, J. i Zieleniecki, M. (2009a). Regulacje antykryzysowe z zakresu prawa pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 11, 16.
- Stelina, J. i Zieleniecki, M. (2009b). Ustawa antykryzysowa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 2.
- Świątkowski, A.M. (2013). Obowiązek władz państwowych promowania rokowań w sprawie układów zbiorowych pracy. W: Z. Góral (red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*. Warszawa: Wolters Kluwer, 95.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego zaprasza na zakupy z **rabatem 15%**

www.pwe.com.pl



Odprawa ustawowa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z byłym członkiem zarządu spółki kapitałowej

Statutory severance allowance arising from the termination of employment contract with a former member of management board in corporations

Bogusław Cudowski

profesor zwyczajny, kierownik Zakładu Zbiorowych Stosunków Pracy, Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, sędzia Sądu Najwyższego

Streszczenie Jak pokazuje praktyka, obowiązki członków zarządu spółek kapitałowych są często wykonywane w oparciu o zawierane umowy o pracę. Z tego powodu wynikają specyficzne problemy związane z kwalifikacją prawną tych umów, ich rozwiązywaniem, roszczeniami i uprawnieniami pracowniczymi. Problemy te dotyczą między innymi prawa do odprawy przysługującej pracownikom z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Autor omawia te problemy z uwzględnieniem najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz dorobku doktryny prawa pracy.

Słowa kluczowe: członek zarządu spółki, odprawa pieniężna.

Summary The responsibilities that members of management board in corporations have, as practice shows, arise from their employment contracts. As a result, specific problems emerge in the scope of the legal qualification of these contracts, termination, claims and entitlements. These problems, inter alia, refer to their right to severance allowance, conferred on them by the act on so - called collective dismissals due to termination of employment contract. The author discusses the problems taking into consideration the up - to - date Supreme Court rulings and the output of the employment law doctrine.

Keywords: member of management board, severance allowance.

Wprowadzenie

Odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy były znane już polskiemu prawu okresu międzywojennego. Początkowo przysługiwały one jedynie funkcjonariuszom służby państwowej (Szurgacz, 2009, s. 213–216). Natomiast odprawa ta stała się świadczeniem o charakterze powszechnym dopiero wraz z wejściem w życie ustawy z 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (DzU z 1990 r. nr 4, poz. 19 ze zm.). Od samego początku jej obowiązywania szybko ujawniło się sporo podstawowych problemów i kontrowersji. Także na gruncie przepisów kolejnej ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych (ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracow-

ników, DzU nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: ustawa) mamy do czynienia z wieloma kwestiami związanymi z prawem do odprawy pieniężnej. Wniosek taki wynika jednoznacznie z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, która przysługuje z ustawy.

Problematyka odpraw pieniężnych komplikuje się przez to, że mogą one przysługiwać nie tylko z przepisu ustawy, ale także z umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego. Akty pozaustawowe mogą inaczej określać przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia, pojawia się także zagadnienie zbiegu odpraw czy możliwości modyfikowania ich wysokości.

Nie ulega zatem wątpliwości, że problematyka odpraw pieniężnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jest niezmiernie obszerna, skomplikowana i zara-

zem aktualna. Kwestie te były w ostatnich latach częstym przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Rzecz jasna, całościowe opracowanie powyższej problematyki wymagałoby napisania obszernej monografii. Z tego powodu w niniejszym artykule zostaną podjęte jedynie zagadnienia związane z niektórymi aspektami prawa do odprawy członków (byłych członków) zarządów spółek kapitałowych. Można to uzasadnić tym, że jak pokazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego jest to problematyka sporna oraz występują tu kwestie specyficzne, związane z odrębnościami zatrudnienia (rozwiązywania stosunku pracy) członków zarządu w charakterze pracowniczym. Ponadto należy podkreślić, iż mimo bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego dorobek doktryny prawa pracy w zakresie odpraw pieniężnych jest stosunkowo niewielki.

Umowne podstawy zatrudnienia pracowniczego

Problematyka pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych wzbudziła podstawowe kontrowersje już od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia. Jest to obszerny i odrębny zakres zagadnień, który również wymagałby osobnego opracowania. Na potrzeby związane z tematem artykułu należy jedynie stwierdzić, że oprócz stosunku organizacyjnego członka zarządu może łączyć ze spółką także stosunek zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym lub pracowniczym (tak SN w wyroku z 7 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001/10/347). Jak wynika z przyjętych założeń, poniżej zostaną omówione tylko problemy związane z zatrudnieniem pracowniczym o charakterze umownym. Można w tym miejscu zauważyć, że nie jest oczywiste, by do nawiązania umownego stosunku pracy z członkiem zarządu mogło dojść *per facta concludentia*. Możliwość taką dopuszcza Sąd Najwyższy, co jest krytykowane w doktrynie (Giara, 2010). W praktyce występują również spory na tle charakteru umowy zawartej z członkiem zarządu spółki. Możliwe jest bowiem ustalenie o pracowniczym (umownym) charakterze zawartej umowy, jeżeli warunki zatrudnienia odpowiadają cechom stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. (np. wyrok SN z 12 grudnia 2013 r., I PK 88/13, niepubl.). Zawieranie kolejnych umów z członkiem zarządu na czas określony podlega też regulacji art. 25¹ k.p. (tak SN w wyroku z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 758/99, OSNP 2002/5/107). Rodzaj zawartej umowy o pracę ma decydujące znaczenie między innymi w zakresie kwestii związanych z rozwiązaniem umowy, w tym także prawa do odprawy pieniężnej z tego tytułu.

Przepisy art. 8 ust. 1, jak i art. 10 ustawy jednoznacznie określają przesłankę nabycia prawa do odprawy w postaci „rozwiązania” stosunku pracy. Poza wyjątkami, w których rozwiązania dokonuje sam pracownik (w kwestii art. 23¹ § 4 k.p. zob. uchwałę SN z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011/3-4/32, a w kwestii art. 55 § 1¹ k.p. zob. Walczak, 2009, s. 560–561), chodzi więc o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w tym na skutek wypowiedzenia zmieniającego, przez

pracodawcę lub porozumienie rozwiązujące stosunek pracy. Prawo do odprawy nie przysługuje zatem w przypadku rozwiązania się umowy zawartej na czas określony z upływem czasu, na który była zawarta, oraz umowy na czas wykonania określonej pracy z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Jak z tego wynika, rodzaj zawartej umowy o pracę ma decydujące znaczenie dla sposobu jej ustania, a więc i dla prawa do odprawy pieniężnej.

Jak pokazuje praktyka, z członkami zarządów spółek kapitałowych są zawierane trzy rodzaje umów o pracę: na czas określony, na czas wykonania określonej pracy oraz na czas nieokreślony. Jak wiadomo, sam tytuł zawartej umowy nie ma decydującego znaczenia dla określenia jej rodzaju. Stąd problem ten był przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego.

Można uznać, że w wykształconej już linii orzeczniczej Sąd Najwyższy dokonał charakterystyki umowy na czas wykonania określonej pracy przez członka zarządu (prezesa) spółki kapitałowej. W orzeczeniach tych przyjmowano, że umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji członka zarządu lub prezesa spółki prawa handlowego jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy (wyroki SN z 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008/5-6/63, z 20 marca 2009 r., I PK 182/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009/10/533, z 29 marca 2011 r., I UK 316/10, OSNP 2012/9-10/124 i z 12 lipca 2012 r., II PK 308/11, LEX nr 1267165). Sąd Najwyższy w orzeczeniach tych jednolicie uznaje umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy za odrębną od umowy na czas określony. Podkreśla się przy tym, że kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyraża się, między innymi, w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkretnej daty jej rozwiązania) określeniu terminu jej trwania niż jest to w przypadku umowy zawieranej na czas określony. Zdaniem Sądu Najwyższego nie ma więc przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie. Umowa ta nie może zostać wypowiedziana. W przypadku członka zarządu spółki prawa handlowego oznacza to, że umowa o pracę zawarta na czas wykonywania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulega rozwiązaniu na skutek jego odwołania z pełnionej funkcji, złożenia rezygnacji lub upływu kadencji. W rezultacie we wszystkich przypadkach rozwiązania się umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy przez członka zarządu nie będzie przysługiwało prawo do ustawowej odprawy pieniężnej.

Sąd Najwyższy rozstrzygał również o umowie o pracę członka zarządu spółki kapitałowej zawartej na czas określony. W wyroku z 21 stycznia 2013 r., II PK 155/12 (LEX nr 1314252), stwierdzono, że jeśli umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji w organie spółki kapitałowej zawiera możliwość jej wypowiedzenia, jest umową na czas określony, a nie na czas wykonania określonej pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że umowa zawarta na czas pełnienia funkcji

członka zarządu przewidująca możliwość jej wypowiedzenia nie może być kwalifikowana jako umowa na czas wykonania określonej pracy, chyba że strony niewątpliwie kierowały się zamiarem zawarcia takiej umowy, a z okoliczności wynika, iż bez postanowienia dotyczącego wypowiedzenia tego rodzaju umowa i tak zostałaby przez strony zawarta (por. wyrok SN z 20 marca 2009 r., I PK 182/08, OSNP 2010/21-22/258). W przypadku tej umowy były członek zarządu nie nabędzie więc prawa do odprawy w razie rozwiązania się jej na skutek upływu okresu na jaki była zawarta. Nie jest natomiast wykluczone nabycie tego prawa w razie jej wcześniejszego wypowiedzenia lub rozwiązania za porozumieniem stron.

Nie wymaga uzasadniania dopuszczalność formalna zawierania z członkami zarządu spółek umów na czas nieokreślony. Nie ulega wątpliwości, że jest to rodzaj umowy o pracę najbardziej korzystny dla członka zarządu, który może rozwiązać umowę na czas nieokreślony nie wpływając negatywnie na prawo do odprawy pieniężnej. Jest to dobry przykład potwierdzający tezę o dążeniu kadry menedżerskiej do dostosowania zarobków i gwarancji finansowych do poziomu europejskiego z jednoczesnym utrzymaniem ochrony prawa pracy przewidzianej w poprzedniej epoce dla słabszych pracowników najemnych (Gersdorf, 2003, s. 17). Problem ten jest oczywiście o wiele bardziej skomplikowany. Można więc jedynie zgodzić się z postulatami o potrzebie wyłączenia pracowniczego statusu kadry kierowniczej, a w szczególności członków zarządów spółek (Dura, 2013, s. 386–391).

Na zakończenie tego wątku rozważań można także wskazać na orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie dopuszczalności zawarcia umowy o pracę w niepełnym wymiarze. W wyroku z 9 czerwca 2009 r., II PK 7/09 (LEX nr 521928), stwierdzono, że dopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z osobą powołaną do pełnienia funkcji członka zarządu spółki kapitałowej. Wymiar zatrudnienia decyduje o wysokości wynagrodzenia, a więc i tym samym o wysokości ewentualnej odprawy pieniężnej.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę

W pierwszej kolejności przedstawione zostaną problemy dotyczące wypowiedzenia definitywnej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (zob. np. wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 201/10, LEX nr 1084554). Zgodnie z art. 203 § 1 oraz art. 370 § 1 k.s.h. nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy. W kontekście prawa do odprawy pieniężnej decydujące znaczenie będzie zatem miało ustalenie przyczyny wypowiedzenia, a więc przyczyny odwołania członka zarządu spółki. Przepis art. 10 ust. 1 ustawy wy-

maga, by była to przyczyna nie dotycząca pracownika. Wynika z tego, że samo odwołanie z funkcji nie pozwala na rozstrzygnięcie o charakterze przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Problem ten był również wielokrotnie rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. W wielu orzeczeniach zgodnie przyjmowano, że dla wyjaśnienia przesłanek z art. 10 ust. 1 ustawy potrzebne jest ustalenie przyczyn odwołania członka zarządu (np. wyroki SN z 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961 i z 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011/13-14/180). Podobnie przyjęto w wyroku Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12 (OSNP 2013/17-18/199), iż nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki handlowej, stanowiące podstawę odwołania go z funkcji, nie przesądza, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika. Jest więc jasne, że samo odwołanie z funkcji nie wystarcza do ustalenia koniecznych do rozstrzygnięcia o prawie do odprawy. W przypadku członka zarządu spółki zawsze będzie chodziło o ustalenie przyczyny wypowiedzenia. Mogą one występować w ciągu połączonych ze sobą zdarzeń — praprzyczyna (zachowanie członka zarządu), nieudzielenie absolutorium, odwołanie z funkcji, wypowiedzenie umowy o pracę.

W związku z powyższym należy wyodrębnić dwie grupy przypadków. W pierwszej znajdują się te, gdzie z okoliczności faktycznych będzie wynikało, jaka była przyczyna odwołania członka zarządu. W razie sporu konieczna będzie jedynie kwalifikacja przyczyny, tj. czy w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy jest to przyczyna nie dotycząca pracownika. Rozstrzygnięcie tej kwestii będzie znacznie ułatwione, jeżeli umowa lub statut spółki ogranicza prawo odwołania członka zarządu do ważnych powodów. Bardziej złożony problem może dotyczyć tych przypadków, w których nie ma obowiązku podawania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ma to miejsce w sytuacji porozumienia stron, wypowiedzenia umowy na czas określony, odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Sytuacja taka występuje również w istocie w razie wypowiedzenia umowy o pracę byłemu członkowi zarządu spółki z powodu odwołania go z funkcji, gdyż nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania. Może się więc zdarzyć, że pracodawca odmówi wypłacenia odprawy i podania przyczyny odwołania z funkcji. Zasadnicze znaczenie będzie miał w tej sytuacji rozkład ciężaru dowodu. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu na okoliczność, że przyczyna odwołania członka zarządu była przyczyną dotyczącą pracownika. Jeszcze inaczej wygląda ten problem w przypadku, kiedy pracodawca odmawia podania przyczyny, twierdząc, że do odwołania doszło bez zaistnienia jakiegokolwiek przyczyny. Problem taki pojawił się także w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040). Mając na uwadze, że każde rozwiązanie stosunku pracy musi mieć swoją przyczynę oraz że taka postawa pracodawcy stanowi zasadnicze utrudnienie dowodowe dla pracownika, Sąd Najwyższy przyjął deterministycznie, że jeżeli jedna ze stron uniemożliwia swoim postępowaniem

wskazanie okoliczności drugiej stronie, to na tę pierwszą przechodzi ciężar dowodu. Ostatecznie stwierdzono, że pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej poprzez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W tej sytuacji to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że przyczyną odwołania były okoliczności wyłączające prawo do odprawy.

Sąd Najwyższy rozstrzygał również o prawie do ustawowej odprawy z tytułu rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu wygaśnięcia mandatu członka zarządu spółki kapitałowej. W niepublikowanym wyroku z 6 lutego 2014 r., I PK 173/13, przyjęto, że niepowołanie pracownika na kolejną kadencję zarządu nie stanowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczącej pracownika. Okoliczność, że były członek zarządu nie został powołany na następną kadencję, nie jest bowiem w żaden sposób związana z osobą pracownika. Natomiast w innej sprawie rozstrzyganej przez Sąd Najwyższy (wyrok z 2 marca 2011 r., II PK 201/10, niepubl.) spółka zobowiązała się do wypłaty odszkodowania w wypadku, jeżeli umowa o pracę nie mogła być kontynuowana z przyczyn leżących po stronie spółki, między innymi z powodu niepowołania na następną kadencję.

Rozważania dotyczące przyczyny wypowiedzenia umowy zasadniczo mogą być odnoszone także do porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Należy podkreślić, że w interesie pracownika zawsze będzie jasne określenie przyczyny zawarcia porozumienia, a nie ograniczenie się do wskazania odwołania z funkcji członka zarządu. Jeżeli natomiast przyczyna rozwiązania umowy dotyczyłaby pracownika, to rzecz jasna jej wskazanie leżałoby w interesie pracodawcy.

Nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę będące skutkiem dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego nie wyklucza możliwości nabycia prawa do odprawy pieniężnej (zob. wyrok SN z 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188, Baran, 2010, s. 494 i Walczak, 2009, s. 560). Wydaje się, że w przypadku byłego członka zarządu spółki wypowiedzenie zmieniające nie jest stosowane w praktyce. Najczęściej wygląda to bowiem w ten sposób, że strony dochodzą do porozumienia w sprawie dalszego zatrudnienia i jego warunków lub w przeciwnym przypadku dokonywane jest definitywne wypowiedzenie umowy o pracę. Można jednak wspomnieć, że w sytuacji zwolnienia indywidualnego prawo do odprawy pieniężnej jest uzależnione nie tylko od tego, iż przyczyna nie dotyczy pracownika, ale także ma ona stanowić wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy (Cudowski, 2010, s. 20–25). Chodzi tu przede wszystkim o to, że nieuzasadniona odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia może zostać uznana za współprzyczynienie się do rozwiązania stosunku pracy. W takim przypadku pracownik nie nabywa zaś prawa do odprawy pieniężnej. Kryterium kwalifikacji odmowy pracownika może być porównanie niekorzystności proponowanych warunków z poprzednimi. W tym za-

kresie ocenie z pewnością podlegałaby wysokość wynagrodzenia, która chyba zawsze byłaby znacząco niższa. Ponadto kryterium oceny odmowy może być w tym przypadku naruszenie prestiżu zawodowego poprzez propozycję objęcia stanowiska niższego w hierarchii, które podlegałoby byłym podwładnym. Wydaje się zatem, że w tej sytuacji odmowa nie mogłaby zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę byłemu członkowi zarządu może być jego rezygnacja z pełnionej funkcji. Z reguły będzie to przyczyna dotycząca pracownika, co wyklucza nabycie prawa do odprawy. Można w tym przypadku odwołać się do stanowiska Sądu Najwyższego przyjętego w wyroku z 29 września 2005 r., I PK 35/05 (OSNP 2006/15-16/235), wyrażonego wprawdzie w przedmiocie odprawy wynikającej z umowy o pracę, mającego jednak znaczenie dla rozstrzygnięcia także o odprawie z ustawy. W wyroku tym przyjęto bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi uzasadnione jego rezygnacją ze stanowiska członka zarządu nie może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, w związku z którym w umowie o pracę przewidziano odprawę. Nie można chyba jednak wykluczyć szczególnych przypadków rezygnacji złożonej z powodów niedotyczących pracownika. Wydaje się, że w taki sposób należałoby zakwalifikować rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 94³ § 4 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę może w tym przypadku nastąpić za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (tak SN w wyroku z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008/1-2/14). Mimo iż rozwiązania dokonuje w obu przypadkach pracownik, to nie powinien on być w tej sytuacji pozbawiony prawa do ustawowej odprawy pieniężnej. Wniosek ten dotyczy również innych przypadków rezygnacji z funkcji członka zarządu uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Jak wynika z powyższych rozważań, decydujące znaczenie dla nabycia prawa do ustawowej odprawy pieniężnej ma przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotycząca ustania członkostwa w zarządzie spółki. Z regulacji k.s.h. wynika, że regułą jest brak obowiązku uzasadniania odwołania członka zarządu, co może powodować istotne problemy, głównie o charakterze dowodowym. Nie można wykluczyć, iż w razie sporu o odprawę pieniężną pracodawca może wskazywać pozorną (fikcyjną) przyczynę odwołania. O prawie do odprawy powinna zawsze decydować rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy (tak SN w wyroku z 26 stycznia 2000 r., I PKN 499/99, OSNP 2001/12/407, aktualnym w obecnym stanie prawnym). Tak więc zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia w związku ze stwierdzeniem pozorności wskazanych przez pracodawcę przyczyn niedotyczących pracownika skutkuje odpadnięciem prawa do odprawy pieniężnej, która staje się tym samym świadczeniem o charakterze nienależnym (wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 29/07, „Monitor Prawa Pracy” 2008/1/30).

Wnioski

Podsumowując powyższe rozważania, należy jeszcze raz podkreślić, że problematyka prawa do ustawowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy jest z pewnością skomplikowana oraz że ma istotne znaczenie praktyczne. Pokazuje to niezbitcie orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Z całą pewnością można też zauważyć, iż największe problemy dotyczą pojęcia przyczyn „niedotyczących pracownika”. Pojęcie to zostało wprowadzone do nowej ustawy o zwolnieniach grupowych. Poprzednia ustawa z 1989 r. posługiwała się bowiem pojęciem przyczyn „dotyczących zakładu pracy”. Zmiana ta była podyktowana potrzebą dostosowania polskiej regulacji prawnej do standardów wspólnotowych (Pisarczyk, 2004). Dyrektywa 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. nie przewiduje obowiązku wypłacania odprawy pieniężnej. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, by prawo krajowe uregulowało tego rodzaju świadczenie dla zwalnianych pracowników. Tak więc polska regulacja przewidująca prawo do odprawy jest zgodna z prawem unijnym. Poważne wątpliwości budzi natomiast wyłączenie stosowania ustawy do wszystkich pracowników mianowanych. Oznacza to, że pracownicy mianowani nie mają obecnie prawa do odprawy, niezależnie od tego, czy ich pragmatyka przyznaje prawo do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Jako przykład można tu wskazać mianowanych nauczycieli akademickich. W razie zwolnień z przyczyn ich niedotyczących, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na tym samym stanowisku nauczyciele akademicy otrzymają odprawę. Także najbliżsi statusem nauczyciele w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji szkoły czy zmian organizacyjnych mają prawo do odprawy. Zgodnie z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela nauczyciele mianowani mają prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, a umowni — do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych. Trudno jest o racjonalne uzasadnienie wyłączenia prawa do odprawy tych pracowników, którzy nie mają prawa do takiego świadczenia na podstawie przepisów pragmatyk. Lepszym rozwiązaniem tego problemu było wyłączenie ustawy w stosunku do pracowników mianowanych, którym jednak odprawa przysługiwała, jeżeli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały żadnych świadczeń z tego tytułu, o czym stanowił art. 17 ustawy z 1989 r.

Wydaje się, że chodziło także o wyeliminowanie wątpliwości dotyczących przyczyn, które nie dotyczyły wprost pracodawcy. Obecna regulacja ustawy nie usunęła jednak wszystkich problemów, co wyraźnie widać na przykładzie członków zarządu spółek.

W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że pomocy może się okazać podział przyczyn zwolnienia na niedotyczące i dotyczące pracownika. Najogólniej twierdzi się, że przyczyny dotyczące pracownika są związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (Maniewska, 2007, s. 27). Słusznie także zauważono, iż zewnętrzne czynniki zwolnień, które nie doty-

czą pracownika oraz pracodawcy (np. siły przyrody czy zmiany prawa), przekładają się ostatecznie na funkcjonowanie czy strukturę zakładu pracy. Są to więc przyczyny dotyczące pracodawcy. Dopuszczalne jest zatem zamienne używanie określenia przyczyn niedotyczących pracownika oraz dotyczących pracodawcy także w obowiązującym stanie prawnym (Pisarczyk, 2005, s. 26). Podobnie ujmuje ten problem K.W. Baran (2010, s. 492), twierdząc, że przyczyny niedotyczące pracownika dotyczą pośrednio lub bezpośrednio pracodawcy.

Reasumując, należy stwierdzić, że zgodne z przepisami kodeksu spółek handlowych ustanie członkostwa w zarządzie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak rozstrzygnięcie o prawie do odprawy pieniężnej z tego tytułu zawsze wymaga ustalenia, czy przyczyna odwołania stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy. Inaczej rzecz ujmując, pozbawienie prawa do odprawy będzie związane z udowodnieniem, że przyczyna odwołania dotyczy pracownika. Wynika to z tego, że jeżeli przyczyna ta nie dotyczy ani pracodawcy, ani pracownika lub dotyczy pracodawcy, to jest to zawsze przyczyna niedotycząca pracownika.

Należy podkreślić, że członkom zarządu, tak jak i innym pracownikom, mogą przysługiwać także odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie umowy czy pozaustawowych aktów prawa pracy. Tak więc z tej samej przyczyny mogą oni nabyć prawo nawet do kilku odpraw pieniężnych (zob. np. wyroki SN z 25 listopada 2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006/19-20/295 i z 24 lipca 2009 r., I PK 41/09, LEX nr 523550).

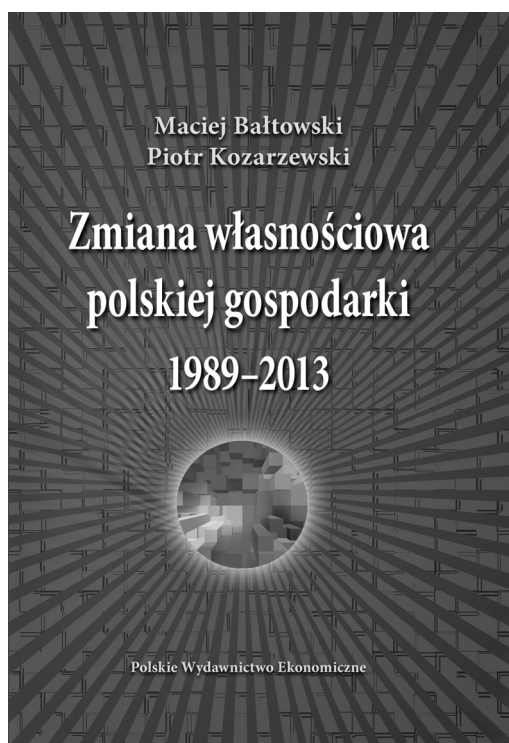
Na zakończenie można też zauważyć, że prawo do przyznawania różnego rodzaju uprawnień do świadczeń pieniężnych, w tym w szczególności do odpraw za rozwiązanie stosunku pracy, bywa często nadużywane. W umowach oraz porozumieniach zbiorowych przyznawane są bowiem bardzo wysokie i nieraz niczym nieuzasadnione odprawy. Spory o te odprawy wymagają rozstrzygnięcia wielu odmiennych od omówionych tu problemów. Są one związane przede wszystkim z dopuszczalnością modyfikowania ich wysokości (Cudowski, 2013).

Moim zdaniem najlepszym rozwiązaniem przedstawionych problemów byłoby zawieranie z członkami zarządów spółek kapitałowych kontraktów menedżerskich, a nie umów o pracę, w szczególności na czas nieokreślony. W kontrakcie takim możliwe jest przyznanie świadczenia pieniężnego na wypadek odwołania z zarządu lub wygaśnięcia mandatu. Byłoby to zatem świadczenie o charakterze cywilnoprawnym, a nie pracowniczym (zob. wyroki SN z 6 września 2005 r., I PK 10/05, OSNP 2006/13-14/203, z 15 marca 2006 r., II PK 167/05, OSNP 2007/5-6/70 i z 2 marca 2011 r., II PK 201/10, niepubl.). Pozwoliłoby to również na uniknięcie wszelkich problemów związanych z koniecznością rozwiązania stosunku pracy po odwołaniu z pełnionej funkcji.

Literatura

Baran, K.W. (2010). *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.

- Cudowski, B. (2010). Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej. W: Z. Niedbała (red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*. Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business.
- Cudowski, B. (2013). Dopuszczalność sądowego modyfikowania uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych. W: G. Uścińska (red.), *Pracowopraca. Refleksje i poszukiwania*. Warszawa: IPISS.
- Duraj, T. (2013). *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacji*. Warszawa: Difin.
- Gersdorf, M. (2003). Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10.
- Giaro, M. (2010). Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik *per facta concludentia*. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9.
- Maniewska, E. (2007). W: K. Jaśkowski (red.), *Grupowe zwolnienia. Komentarz*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Pisarczyk, Ł. (2004). Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych. W: W. Sanetra (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, IPISS.
- Pisarczyk, Ł. (2005). W: L. Pisarczyk, M. Latos-Milkowska, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Szurgacz, H. (2009). Odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W: Z. Niedbała, M. Skąpski (red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Walczak, K. (2009). W: J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiornicowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: C. H. Beck.



Zmiany własnościowe, które zaszły w polskiej gospodarce w latach 1989-2013, były zasadniczym elementem transformacji ustrojowej. Zmiany te były realizowane jako prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych albo tworzenie nowych prywatnych firm. Autorzy przedstawili historię przemian własnościowych w Polsce, przeanalizowali je i oce-

nili. Prezentowane zjawiska zostały ukazane w perspektywie porównawczej na tle gospodarek innych krajów, które weszły na ścieżkę transformacji postsocjalistycznej, wraz z analizą polityki prywatyzacyjnej prowadzonej przez kolejne rządy.

Przypadająca w br. 25. rocznica rozpoczęcia procesów transformacji ustrojowej i gospodarczej będzie okazją do wielu analiz, ocen i podsumowań. Niniejsza książka z pewnością stanowi ważny głos w debacie o efektach tych procesów.

Ewolucja pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście prawnej ochrony w orzecznictwie Sądu Najwyższego i jej konsekwencje

The evolution of the concept of remuneration for work in the jurisprudence of the Supreme Court in the context of legal protection and its consequences

Aleksandra Ziętek

doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego

Streszczenie Wynagrodzenie za pracę stanowi konieczny element umowy o pracę. Jako świadczenie ludzi żyjących z pracy rąk musi podlegać szczególnym regulacjom. Jedną z tych regulacji jest system prawnej ochrony wynagrodzenia za pracę. Żeby mu podlegać, trzeba jednak, by świadczenie zostało uznane za wynagrodzenie za pracę. Celem artykułu jest przedstawienie ewolucji pojęcia wynagrodzenia za pracę w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kontekście prawnej ochrony oraz jej konsekwencji w kwestii swobody dokonywania wzajemnych rozliczeń między stronami stosunku pracy i zawierania ugód w sporach z zakresu prawa pracy. Autorka poddaje krytyce szerokie rozumienie pojęcia wynagrodzenia za pracę w świetle przepisów o jego ochronie oraz opowiada się za jego wąskim rozumieniem.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie za pracę, prawna ochrona wynagrodzenia za pracę, świadczenie, ugoda, potrącenie.

Summary Remuneration for work is a necessary element of the employment contract. Remuneration for work must be subject to special regulations as a benefit of people living by the work of hands. The system of legal protection of remuneration for work is one of these regulations. However, to be protected the benefit should be considered as a remuneration for work. The aim of the paper is to present the evolution of the concept of remuneration for work in the jurisprudence of the Supreme Court in the context of legal protection and its consequences connected with freedom to make deductions by the parties to the employment relationship and to conclude settlements in labour law disputes. The author criticizes the broad understanding of the concept of remuneration for work regarding the provisions concerning its protection and postulates its narrow understanding.

Key words: remuneration for work, legal protection of remuneration for work, benefit, settlement, deduction.

Rola orzecznictwa w kształtowaniu pojęcia wynagrodzenia za pracę

W polskim systemie prawnym nie występuje jednolite pojęcie wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie przepisy kodeksu pracy *de lege lata* nie definiują pojęcia wynagrodzenia za pracę. W nauce prawa pracy wynagrodzeniem za pracę nazywa się świadczenie majątkowo-przysparzające, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo na rzecz pracownika, w zamian za wykonaną przez niego pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości (Seweryński, 1981). Nie został również powszechnie ustalony zakres znaczeniowy tego pojęcia. I tak, na podstawie przepisów kodeksu pracy w doktry-

nie (Wratny, 2013) wyróżnia się trzy zakresy pojęcia wynagrodzenia za pracę: 1) dochód z pracy (wynagrodzenie całkowite), o którym mowa w art. 18^{3c} k.p., 2) wynagrodzenie właściwe (*sensu stricto*) z art. 78 k.p., 3) pojęcie wynagrodzenia za pracę na użytek kodeksowych przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę (art. 84–91 k.p.). Pojęcie wynagrodzenia za pracę w tym ostatnim znaczeniu stanowi przedmiot rozważań prowadzonych w niniejszym artykule. Powstaje mianowicie pytanie, czy wyróżnienie trzeciego ze wskazanych zakresów pojęciowych wynagrodzenia jest uzasadnione. Wydaje się bowiem, że ochrona przewidziana w przepisach rozdziału II działu trzeciego k.p. obejmuje wynagrodzenie właściwe (*sensu stricto*) z art. 78 k.p.

W ostatnim czasie w literaturze prawa pracy został przedstawiony postulat sformułowania definicji legalnej wynagrodzenia za pracę. Zaproponowano definicję w następującym brzmieniu: „1. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem majątkowo-przysparzającym, przysługującym za czas wykonywania pracy stosownie do jej rodzaju, ilości i jakości. 2. Wynagrodzenie za pracę przysługuje pracownikowi również za czas pozostawania w gotowości do pracy, gdy nie mógł jej wykonywać z przyczyn od siebie niezależnych. 3. W pozostałych przypadkach pracownikowi przysługuje wynagrodzenie tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią” (Wratny, 2013). Wydaje się jednak, że przytoczona definicja nie rozwiąże problemów związanych z określeniem przedmiotu ochrony przewidzianej w rozdziale II działu trzeciego k.p. chociażby z uwagi na bogaty dorobek orzecznicy Sądu Najwyższego, w którym to objęcie ochroną świadczeń pozawynagrodzeniowych nie następuje formalnie przez rozszerzenie pojęcia wynagrodzenia za pracę, tylko przez stosowanie przepisów ochronnych do wybranych należności jak do wynagrodzenia za pracę przede wszystkim ze względów celowościowych.

W sprawie ustalenia zakresu znaczeniowego pojęcia wynagrodzenia za pracę szczególna rola przypada organom stosującym prawo, którym ustawodawca pozostawił kwestię interpretacji pojęcia wynagrodzenia za pracę. Sąd Najwyższy przybliżył pojęcie wynagrodzenia za pracę w uchwale siedmiu sędziów z 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 (OSNC 1987/8/106). W uzasadnieniu do wskazanego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, iż ogólnie można określić wynagrodzenie za pracę jako świadczenie konieczne, o charakterze przysparzająco-majątkowym, które zakład pracy jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przezeń pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z zakładem pracy stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy. Sąd Najwyższy zaznaczył, że w każdym systemie wynagradzania występują zróżnicowane jego składniki, w tym główny składnik — wynagrodzenie zasadnicze. Wynagrodzenie za pracę nie ma zatem charakteru jednorodnego, zaś konkretyzowanie zakresu znaczeniowego pojęcia wynagrodzenia za pracę następuje często przez określenie charakteru prawnego konkretnych świadczeń — jako składnika wynagrodzenia, świadczenia dodatkowego (zbliżonego do wynagrodzenia) albo świadczenia niezblizonego do wynagrodzenia. Taka kwalifikacja ma istotne znaczenie w świetle przepisów rozdziału II działu trzeciego k.p. dla rozstrzygnięcia, czy poszczególne świadczenia objęte są ochroną. I tak, zgodnie z judykaturą, w rozumieniu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych ekwiwalent pieniężny wypłacany w zamian za deputat węglowy ma charakter wynagrodzenia za pracę (postanowienie SN z 23 września 1986 r., III PZP 36/86, LEX nr 14645), natomiast niepewne oraz nieregularne zyski z działalności gospodarczej nie mają przymiotu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apela-

cyjnego w Gdańsku z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 1637/12, LEX nr 1314702). Podobnie odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy nie są wynagrodzeniem za pracę (wyrok SN z 21 listopada 2006 r., II PK 46/06, LEX nr 950624). W szczególności odszkodowanie umowne (nazywane „odprawą”) przysługujące członkowi zarządu spółki kapitałowej na wypadek odwołania go ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą spółki lub wygaśnięcia mandatu członka zarządu spółki nie ma w ocenie Sądu Najwyższego charakteru wynagrodzenia za pracę (nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę) ani nawet charakteru zbliżonego do wynagrodzenia za pracę (wyrok SN z 6 września 2005 r., I PK 10/05, OSNP 2006/13-14/203). Oznacza to, że nie stosuje się do takiego odszkodowania umownego przepisów kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę lub innych świadczeniach związanych z pracą. Sąd Najwyższy odmówił również charakteru wynagrodzenia za pracę dietom i innym należnościom wypłacanym kierownikom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym przyznanym na pokrycie zwiększonych wydatków na wyżywienie czy noclegi (wyrok SN z 24 listopada 2011 r., I UK 180/11, Legalis nr 471031).

Analizując rolę orzecznictwa w kształtowaniu pojęcia wynagrodzenia za pracę, warto wspomnieć o wykładni zwrotu „warunki wynagrodzenia” z art. 241²⁶ § 2 k.p. Wskazany przepis przewiduje, iż zakładowy układ zbiorowy pracy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przepis art. 241²⁶ § 2 k.p. ma zastosowanie do wynagrodzenia za pracę, nie ma natomiast zastosowania do innych świadczeń związanych z pracą (wyrok z 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005/6/83). Określenie charakteru świadczenia jako wynagrodzeniowego lub pozawynagrodzeniowego decyduje zatem o objęciu regulacją art. 241²⁶ § 2 k.p. Wątpliwości budzi podleganie regulacji art. 241²⁶ § 2 k.p. nagrody jubileuszowej. W przypadku gdy nagroda jubileuszowa odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznania i ustalenia jej wysokości, jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Podlega więc regulacji art. 241²⁶ § 2 k.p. Nagroda jubileuszowa może być także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia, w sytuacji gdy prawo do niej nie zależy od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej uznaniowego przyznania — wówczas jest nagrodą i nie podlega regulacji art. 241²⁶ § 2 k.p. (wyrok SN z 15 września 2006 r., I PK 49/2006, LexisNexis nr 2117318). W praktyce często rozwiązanie problemu stanowi ustalenie warunków wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy przez odesłanie w umowie o pracę do zakładowego układu zbiorowego pracy (wyrok SN z 24 lipca 2009 r., I PK 49/2009, OSP 2011/11/117).

Przedmiot ochrony wynagrodzenia za pracę w orzecznictwie Sądu Najwyższego — wynagrodzenie *sensu largo*?

Wśród świadczeń wypłacanych pracownikowi w ramach stosunku pracy wyróżnia się wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą. Dlatego też powszechnie mówi się o wynagrodzeniu za pracę w dwóch znaczeniach — ścisłym (*sensu stricto*) oraz szerokim (*sensu largo*). Wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* to wynagrodzenie zasadnicze i składniki dodatkowe (uzupełniające, uboczne) — premie oraz dodatki. Wynagrodzenie *sensu largo* obejmuje natomiast, poza wynagrodzeniem zasadniczym oraz dodatkowymi składnikami, również pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą, czyli świadczenia, które nie mają wszystkich cech wynagrodzenia za pracę. Pozawynagrodzeniowe świadczenia związane z pracą stanowią kategorię zróżnicowaną. Wśród nich wyróżnia się: 1) pozawynagrodzeniowe świadczenia odzwajemniające pracę i ekwiwalentne wobec niej (nagrody i wyróżnienia), 2) świadczenia wyrównawcze (np. zwrot kosztów związanych z delegacją służbową, zwrot kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych, zwrot poniesionych wydatków reprezentacyjnych), 3) odprawy (odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika, odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pośmiertna), 4) świadczenia odszkodowawcze (odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu mobbingu itd.).

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach rozszerza ochronę przewidzianą w przepisach rozdziału II działu trzeciego k.p. na niektóre świadczenia o charakterze pozawynagrodzeniowym. Nie czyni tego jednak przez rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia, a przez traktowanie niektórych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę (tak SN m.in. w wyroku z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNAPIUS 2006/1-2/32 oraz z 2 lipca 2012 r., I PK 48/12, LEX nr 1217632). Zgodnie z poglądem wyrażonym m.in. w wyroku z 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05 (OSNP 2007/13-14/185), ochronie przewidzianej w rozdziale II działu trzeciego k.p., oprócz wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające podobne funkcje jak wynagrodzenie za pracę. Szerokie rozumienie przedmiotu ochrony przewidzianej w przepisach rozdziału II działu trzeciego k.p. Sąd Najwyższy uzasadnia podobieństwem funkcji i charakteru prawnego poszczególnych świadczeń w zestawieniu z wynagrodzeniem za pracę w ujęciu ścisłym (tak m.in. w wyroku z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419). Reasumując, Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie objął szczególną ochroną w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę również następujące świadczenia dodatkowe, o pozawynagrodzeniowym charakterze:

□ ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wyroki SN z 11 czerwca 1980 r., I PR

43/80, OSNC 1980/12/248 oraz z 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008/5-6/64);

□ odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (wyroki SN z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193 oraz z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535);

□ odprawę emerytalno-rentową (wyroki SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, LEX nr 459064, z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419 i z 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11, Legalis nr 537248);

□ nagrodę jubileuszową (wyroki SN z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNC 1983/7/2 i z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego ochronie przed możliwością dokonywania potrąceń przewidzianej w art. 87 k.p. oraz zakazowi dotyczącemu zrzeczenia się wynagrodzenia z art. 84 k.p. nie podlegają przysługujące pracownikowi od pracodawcy świadczenia, których nie można traktować w kategoriach wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą, uregulowanych w dziale trzecim kodeksu pracy (art. 77¹–93 k.p.), czyli świadczenia, które nie spełniają podobnych funkcji co wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, LexisNexis nr 2467897). I tak, Sąd Najwyższy orzekł, że elementem wynagrodzenia nie są przewidziane w kodeksie pracy roszczenia odszkodowawcze związane z dyskryminacją (art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p.), ponieważ nie pełnią funkcji wynagrodzenia za pracę, mając jedynie charakter penalizujący negatywne zachowania pracodawcy oraz charakter odszkodowawczy (wyrok SN z 2 lipca 2012 r., I PK 48/12, LEX nr 121763). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie podlega szczególnej ochronie przed potrąceniem, ponieważ to świadczenie nie zostało przewidziane w dziale trzecim kodeksu pracy zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, jak również — wbrew nazwie — nie stanowi ono wynagrodzenia za pracę (wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08). W tym samym orzeczeniu z podobnych przyczyn Sąd Najwyższy odmówił również charakteru wynagrodzeniowego oraz ochrony z art. 87 k.p. odszkodowaniu z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa. Natomiast w wyroku z 12 maja 2005 r., I PK 248/2004 (OSNP 2006/1-2/12), Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa podlega ochronie z art. 87 k.p.

Wątpliwości w przedmiocie podlegania odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy ochronie przewidzianej w rozdziale II działu trzeciego k.p. rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12 (OSNP 2013/13-14/147; uchwała zapadła przy dwóch zdaniach odrębnych). W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p. W uzasadnieniu zaznaczył jednak, że nie kontestuje dotychczasowego kierunku orzecznictwa Sądu Najwyższe-

go rozszerzającego ochronę z art. 84 i n. k.p. także na nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalno-rentowe i odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Warto zaznaczyć, że również w uzasadnieniu do wyroku z 16 października 2009 r., I PK 89/09 (OSNP 2011/11-12/147), Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 84 k.p. dotyczy wyłącznie wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, a nie innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą. Także w nauce prawa pracy kwestionuje się szerokie rozumienie przedmiotu ochrony wynagrodzenia za pracę, np. objęcie taką ochroną odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (Baran, 2010). Postulat odejścia od szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony przewidzianej w przepisach rozdziału II działu trzeciego k.p. znajduje swoje uzasadnienie, poza wykładnią językową oraz systemową, również w analizie skutków objęcia ochroną przynależną wynagrodzeniu za pracę należności o innym charakterze.

Konsekwencje szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście jego ochrony

Przez ochronę wynagrodzenia za pracę w szerokim znaczeniu rozumie się ogół środków materialnoprawnych oraz proceduralnych gwarantujących otrzymanie przez pracownika godziwej zapłaty za pracę. Ochrona wynagrodzenia za pracę w wąskim rozumieniu jest utożsamiana z gwarancjami przewidzianymi w przepisach rozdziału II działu trzeciego k.p. Obejmuje: 1) zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia i przeniesienia go na inną osobę (art. 84 k.p.), 2) ograniczenia dopuszczalności dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę (art. 87–91 k.p.), 3) określenie terminu, miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 85–86 k.p.). Ochrona wynagrodzenia za pracę w szerokim rozumieniu obejmuje również sankcje z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę. Konsekwencje szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście jego ochrony w orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczne są przede wszystkim w zakresie zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia oraz ograniczenia dopuszczalności dokonywania potrąceń.

Konsekwencje w zakresie zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia

Ustawowy zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przewidziany w art. 84 k.p. stanowi wyjątek od zasady dopuszczalności rozporządzenia wierzycielnością przez wierzyciela. Zakaz ten ma charakter bezwzględny, dotyczy prawa podmiotowego — wierzycielności o wynagrodzenie za pracę. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę przez żadną czynność prawną, a zatem m.in. nie może zwolnić pracodawcy z długu, zawrzeć umowy przelewu wierzycielności w zakresie wynagrodzenia za pracę, jak również uczynić prawa do wynagrodzenia za pracę przedmiotem zasta-

wu. Z punktu widzenia praktyki szczególnie istotne jest wywodzone z treści art. 84 k.p. ograniczenie w zawarciu ugody — sądowej oraz pozasądowej, również ugody przed mediatorem, która następnie podlega zatwierdzeniu przez sąd (wyroki SN z 3 lutego 2006 r., II PK 161/05, OSNAPIUS 2007/3-4/41 i z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 28 marca 1996 r., III APr 11/96, Apel. — W-wa 1997/1/4). Zdaniem Sądu Najwyższego zrzeczenie się przez pracownika w ugodzie wynagrodzenia jako sprzeczne z prawem jest nieważne stosownie do art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. wyrok z 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11, Legalis nr 537248). Na marginesie warto wskazać, że Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 185/08 (LEX nr 577463), orzekł, iż z art. 84 k.p. nie wynika zakaz zrzeczenia się roszczenia o odsetki, które mają odmienny od wynagrodzenia za pracę charakter. Należy podkreślić, że wszystkie wyżej wymienione ograniczenia dotyczą wynagrodzenia za pracę. Zatem od interpretacji tego pojęcia w świetle art. 84 k.p. zależy zakres swobody pracownika w dysponowaniu prawem do świadczeń należnych od pracodawcy. Innymi słowy, od przyjęcia wąskiego albo szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę z art. 84 k.p. w znacznym stopniu zależą możliwości ugodowego zakończenia sporu przez strony stosunku pracy. Zgodnie bowiem z treścią art. 917 k.c. przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. W charakterze ugody leżą zatem wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między stronami stosunku prawnego. Obie strony — pracownik oraz pracodawca — muszą więc mieć możliwość ustąpienia, aby móc się ugodzić. W przypadku przyjęcia stanowiska Sądu Najwyższego przewidującego objęcie ochroną z rozdziału II działu trzeciego k.p. również świadczeń o charakterze pozawynagrodzeniowym, pole do ustępstw ze strony pracownika zmniejsza się. W konsekwencji ugodowe zakończenie sporu przez strony stosunku pracy jest utrudnione, ponieważ ugoda dotycząca szeroko rozumianego uprawnienia płacowego może zostać zrealizowana jedynie poprzez przyznanie pracownikowi całego świadczenia. Dlatego też należy wyrazić pełną aprobatę dla rozumowania Sądu Najwyższego przedstawionego w uchwale składu siedmiu sędziów z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, zgodnie z którym odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę nie podlegają ochronie przynależnej wynagrodzeniu za pracę. Wydaje się, że w celu zapewnienia możliwie szerokiej kompetencji stron do ugodowego kończenia sporów z zakresu prawa pracy, z jednoczesnym poszanowaniem norm ochronnych prawa pracy, ochronie tej powinno podlegać wyłącznie wynagrodzenie w ścisłym znaczeniu (w rozumieniu art. 78 k.p.). Taka wykładnia jest zgodna z wykładnią językową oraz systemową przepisu art. 84 k.p., nie narusza ochrony wynagrodzenia za pracę jako świadczenia ekwiwalentnego, jak również poszerza zakres możliwych ustępstw ze strony pracownika, a zatem

zwiększa szanse na ugodowe zakończenie sporu, co pozostaje często w interesie pracownika. Ugoda pozwala bowiem uniknąć trwającego nawet kilka lat postępowania sądowego czy też uzyskać potrzebne środki we wcześniejszym czasie, choć w mniejszej wysokości. Co więcej, pogląd, iż ochroną z art. 84 k.p. objęte jest wyłącznie wynagrodzenie za pracę *sensu stricto*, wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z 16 października 2009 r. Na marginesie warto przypomnieć rozwiązanie przyjęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81 (OSP 1983/10/212) — tezę o „zamianie” prawa do ekwiwalentu za urlop na inne korzyści majątkowe, co nie stanowi zdaniem Sądu zręczenia się ekwiwalentu za urlop. Stanowisko to zostało jednak w literaturze prawa pracy ocenione krytycznie (Prusinowski, 2012).

Konsekwencje w zakresie ograniczenia dopuszczalności dokonywania potrąceń

Zgodnie z treścią art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych mogą być potrącanie samodzielnie przez pracodawcę jedynie niektóre wierzytelności — sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych oraz innych należności, zaliczki pieniężne oraz kary pieniężne. Ponadto z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 87 § 7 k.p.). Inne należności mogą być potrącanie z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 k.p.). Należy zaznaczyć, że na tle przepisów art. 87–91 k.p. o potrąceniu cywilnoprawnym z art. 498 k.c. można mówić tylko w przypadku, gdy istnieją wzajemne wierzytelności pracownika oraz pracodawcy, tzn. gdy pracodawca potrąca z wynagrodzenia za pracę zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi (art. 87 § 1 pkt 3 k.p.), gdy pracodawca potrąca kary pieniężne (art. 87 § 1 pkt 4 k.p.) oraz gdy pracodawca potrąca nadpłacone kwoty w związku z nieobecnością pracownika w pracy (art. 87 § 7 k.p.).

W praktyce pojawia się problem możliwości dokonywania potrąceń z poszczególnych świadczeń o charakterze pozawynagrodzeniowym. W konsekwencji przyjęcia przez Sąd Najwyższy szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę w świetle przepisów rozdziału II działu trzeciego k.p. ograniczeniom podlega również m.in. odprawa z tytułu zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników. Przytoczone przepisy stanowią wyjątek od zasady dopuszczalności potrąceń wzajemnych wierzytelności pieniężnych. Zgodnie z zasadą *exceptioes non sunt extendendae*, norm mających charakter wyjątków od powszechnych reguł nie należy interpretować rozszerzająco. W związku z tym wykładnia Sądu Najwyższego budzi wątpliwości. W doktrynie zauważa się, że argumenty natury aksjologicznej podnoszone przez Sąd Najwyższy w celu uzasadnienia objęcia ochroną świadczeń o charakterze pozawynagrodzeniowym nie

uwzględniają interesu pracodawcy, który w razie kłopotów finansowych jest zmuszony do wypłacenia należności mimo istnienia jego słusznych wierzytelności wzajemnych (Płażek, 1999). Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego można odnaleźć stanowisko o być może za szerokim rozumieniu pojęcia wynagrodzenia za pracę w kontekście jego ochrony wynikającej z art. 87 k.p. (wyrok z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08). W uchwale z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12, Sąd Najwyższy wyraził wątpliwość, czy z uwagi na wielorakie powiązania finansowe stron stosunku pracy leży w interesie pracownika i pracodawcy wyłączenie dopuszczalności dokonywania w chwili rozwiązania stosunku pracy — w drodze potrąceń z pozawynagrodzeniowych świadczeń pracowniczych — rozliczeń z tytułu różnych wzajemnych zobowiązań bez potrzeby występowania na drogę sądową. Przyjmując, że ochroną z art. 87 k.p. objęte zostało wyłącznie wynagrodzenie *sensu stricto*, rozliczenia stron w zakresie świadczeń pozawynagrodzeniowych byłyby wolne od ograniczeń — odbywałyby się na zasadach ogólnych przewidzianych w przepisach kodeksu cywilnego dotyczących potrącenia. Wydaje się, że przyjęcie takiego rozwiązania należy uznać za celowe w kontekście rosnącej liczby powiązań między stronami stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę na odmienne wnioskowanie oparte o wykładnię art. 505 pkt 2 k.c., zgodnie z którą każda należność ze stosunku pracy służy utrzymaniu pracownika oraz jego rodziny, a więc w stosunku do tych należności ustawodawca wyłączył skutek umarzający potrącenia (zob. zdanie odrębne SSN Zbigniewa Myszki do uchwały Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12). Rozumując w ten sposób można dojść do wniosku, iż w przypadku ograniczenia stosowania art. 87–91 k.p. wyłącznie do wąsko rozumianego wynagrodzenia za pracę, ochrona wynagrodzenia za pracę mogłaby się okazać „słabsza” niż cywilnoprawna ochrona pozawynagrodzeniowych należności ze stosunku pracy, co do których — jako wierzytelności o dostarczanie środków utrzymania — obowiązywałby całkowity zakaz umarzania przez potrącenie (zob. zdanie odrębne SSN Zbigniewa Myszki do uchwały Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12). Przedstawiony pogląd nie przekonuje. Zgodnie z treścią art. 505 pkt 2 k.c. nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności o dostarczenie środków utrzymania, tzn. jak przyjmuje się w nauce prawa cywilnego: roszczenia o świadczenia alimentacyjne wynikające z ustawy (art. 27, 128 i n. kodeksu rodzinnego i opiekuńczego), wierzytelności wynikające z umowy o rentę (art. 903 i n. k.c.) oraz umowy dożywocia (art. 908 i n. k.c.), wierzytelności dziadków spadkodawcy wobec spadkobierców o dostarczanie środków utrzymania (art. 938 k.c.) oraz wierzytelności o dostarczanie środków utrzymania przysługujące rolnikom, którzy przekazali swoje gospodarstwa następcom prawnym (art. 88 ust. 1 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, DzU z 1991 r. nr 7, poz. 24 ze zm.; wyliczenie za Pyziak-Szafnicka, 2009). Zatem w cywilistyce przez wierzytelności o dostarczenie środków utrzymania są rozumiane jedynie wierzytelności alimentacyjne czy też wierzytelności

z umowy renty oraz dożywocia, a nie wierzytelności z umów, na podstawie których może być świadczona praca (umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło). Ponadto art. 505 k.c. stanowi wyjątek od ogólnej reguły wynikającej z art. 498 k.c. i jako taki powinien być interpretowany zawężająco. Dlatego też wydaje się, że wierzytelności ze stosunku pracy, w tym o charakterze pozawynagrodzeniowym, nie mieszczą się w zakresie wierzytelności o dostarczenie środków utrzymania w rozumieniu art. 505 pkt 2 k.c.

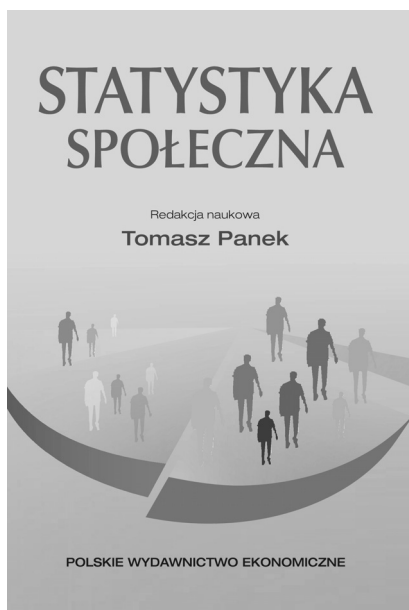
Podsumowanie

Rola Sądu Najwyższego w kształtowaniu pojęcia wynagrodzenia za pracę oraz przedmiotu ochrony przewidzianej w przepisach rozdziału II działu trzeciego k.p. jest znaczna. Analiza orzecznictwa prowadzi do następujących wniosków: 1) wyraźnie zarysowała się tendencja do objęcia ochroną jak wynagrodzenia za pracę również świadczeń o charakterze pozawynagrodzeniowym (wynagrodzenie *sensu largo*); 2) w ostatnim czasie można zauważyć pewną korektę w kierunku zawężenia tak szeroko zakreślonego przedmiotu ochrony. Konsekwencje objęcia ochroną przewidzianą dla wynagrodzenia za pracę również innych świadczeń widoczne są przede wszystkim w kontekście ograniczeń w zawieraniu umów w sprawach z zakresu prawa pracy oraz możliwości dokonywania wzajemnych rozliczeń przez strony

stosunku pracy. Taki stan rzeczy należy ocenić negatywnie. Z uwagi na literalne brzmienie przepisów rozdziału II działu trzeciego k.p., wykładnię systemową oraz analizę negatywnych konsekwencji szerokiej wykładni należy opowiedzieć się za wąskim rozumieniem przedmiotu ochrony, ograniczonym, jak wskazuje już tytuł jednostki redakcyjnej kodeksu pracy, do wynagrodzenia za pracę — w jego ścisłym, opartym o przepisy art. 78 i n.k.p. znaczeniu.

Literatura

- Baran, K. W. (2010). *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Płażek, S. (1999). Problem dopuszczalności potrąceń z wierzytelnościami pracownika innymi niż wynagrodzenie, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 12, 36–38.
- Prusinowski, P. (2012). Pojęcie wynagrodzenia za pracę a dopuszczalność zawarcia ugody sądowej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 29–35.
- Pyziak-Szafnicka, M. (2009). Potrącenie. W: A. Olejniczak (red.), *Prawo zobowiązań część ogólna. System Prawa Prywatnego* (tom 6, s. 1091–1176). Warszawa: C. H. Beck.
- Seweryński, M. (1981). *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacje i ustalanie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wrątny, J. (2013). Problemy wynagrodzenia za pracę „de lege ferenda”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 10, 2–9.



www.pwe.com.pl

Polecamy

Statystyka społeczna

Redakcja naukowa Tomasz Panek

W podręczniku przedstawiono metody analizy ilościowej społecznych skutków procesów ekonomicznych i demograficznych oraz polityki państwa. Intencją autorów było ukazanie statystyki społecznej jako elementu systemu instytucji publicznych, ze szczególnym uwzględnieniem Polski i Unii Europejskiej. Wszystkie omawiane zagadnienia zostały zilustrowane przykładami zaczerpniętymi z polskiej praktyki gospodarczej, w uzasadnionych przypadkach z odniesieniami do danych Eurostatu.

Książka jest adresowana do studentów ekonomicznych kierunków studiów dziennych i zaocznych, a także pracowników urzędów statystycznych oraz instytucji zajmujących się polityką społeczną.

Autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami — uwagi na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z 19 września 2013 r., C-5/12

Autonomy of parental rights of employed fathers
— comments based on the judgment
of the Court of Justice of 19 September 2013, C-5/12

dr Eliza Maniewska

Biuro Studiów i Analiz Sądu Najwyższego

Streszczenie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) stwierdził, że uregulowanie w prawie krajowym urlopu macierzyńskiego dla pracownika-ojca wychowującego dziecko jako prawa pochodnego względem uprawnienia pracownicy-matki dziecka do takiego urlopu jest zgodne z prawem unijnym. Wobec szerokiego wachlarza uprawnień rodzicielskich pracowników-ojców w prawie polskim autorka wskazuje, które z nich — podobnie jak prawo do urlopu macierzyńskiego — nie mają charakteru autonomicznego (czyli są pochodne od praw matki), i jak taki stan rzeczy należy ocenić z punktu widzenia zasady równości wobec prawa. W artykule postawiona jest teza, że zasadę tę naruszają regulacje różnicujące pracowników-ojców wychowujących dziecko ze względu na to, czy matka dziecka posiada(ła) status pracownicy w zakresie prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz urlopu macierzyńskiego w razie śmierci matki.

Słowa kluczowe: uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, zasada równości, europejskie prawo pracy.

Summary The Court of Justice ruled that national laws providing for the right to maternity leave of an employed father caring for a child as a right derived from the right to such a leave of an employed mother are in conformity with the European Union law. In view of a wide array of parental rights vested in employed fathers under the Polish law, the Author indicates which of the rights - similarly to the right to maternity leave - are not autonomous in their nature (therefore are derived from the right of the mother) and suggests how such a legal state should be assessed from the perspective of the principle of equality before the law. In the paper, the Author claims that this principle is violated by regulations differentiating employed fathers caring for a child based on whether the mother is (was) - as an employee - entitled to additional maternity leave and parental leave as well as the maternity leave in case of a mother's death.

Keywords: employee's parental rights, the principle of equality before the law, European Labour Law.

Stanowisko TSUE zawarte w wyroku z 19 września 2013 r., C-5/12

Wyrokiem z 19 września 2013 r., C-5/12 (www.eur-lex.europa.eu) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjął, że dyrektywę Rady 92/85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziś: dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1

dyrektywy 89/391/EWG, Dz. Urz. WE L 348 z 28 listopada 1992 r., s. 1; Dz. Urz. UE-sp. 05, t. 2, s. 110 ze zm.) i dyrektywę Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 39 z 14 lutego 1976 r., s. 40 ze zm.; Dz. Urz. UE-sp. 05, t. 4, s. 255) należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak przepis będący przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym, który

przewiduje, że posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka może za zgodą posiadającej również status pracownika najemnego matki skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę po porodzie, z wyjątkiem przypadku istnienia zagrożenia dla zdrowia matki, podczas gdy posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka nie może skorzystać z takiego urlopu w sytuacji, gdy matka dziecka nie posiada statusu pracownika najemnego i nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.

Z uwagi na czas zajścia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym w sprawie miały zastosowanie przepisy dyrektywy 76/207/EWG, która została uchylona i zastąpiona dyrektywą 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23), niemniej jednak pozostaje to bez wpływu na zagadnienia związane z tym wyrokiem poruszone w artykule.

Istota rozstrzygnięcia Trybunału zawartego w przytoczonej sentencji sprowadza się do oceny, że zgodnie z prawem unijnym jest takie ukształtowanie prawa ojca dziecka do urlopu macierzyńskiego, w którym nie ma ono charakteru autonomicznego względem takiego prawa matki dziecka. Innymi słowy, nie narusza regulacji unijnych przyznanie prawa do urlopu macierzyńskiego tylko tym pracownikom-ojcom wychowującym dzieci, których partnerki-matki w chwili urodzenia dziecka miały status pracownic i przez to dysponowały prawem do urlopu macierzyńskiego. Choć teza wyroku w istocie dotyczy kwestii zróżnicowania uprawnień rodzicielskich pracowników mężczyzn, w zależności od tego, czy ich partnerki-matki dzieci mają status pracownic, to uzasadnienie wyroku w istocie koncentruje się na usprawiedliwionym odmiennym traktowaniu ze względu na płeć kobiet i mężczyzn w zakresie prawa do urlopu macierzyńskiego.

Jak zauważa Trybunał, prawo do urlopu macierzyńskiego przyznane ciężarnym pracownikom należy uznać za środek ochronny prawa socjalnego, który ma szczególne znaczenie. Prawodawca Unii uznał zatem (por. art. 8 ust. 1 dyrektywy 92/85/EWG), że istotne zmiany warunków życia pracownic w okresie ograniczonym do co najmniej 14 tygodni przed porodem i po nim stanowią powód uzasadniający zawieszenie wykonywania przez nie działalności zawodowej, przy czym zasadność tego powodu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani pracodawców. W konsekwencji przewidziany w art. 8 dyrektywy 92/85/EWG urlop macierzyński nie może zostać odebrany matce wbrew jej woli po to, aby został on w całości lub w części przydzielony ojcu dziecka (zob. także wyrok TSUE z 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06, Zb. Orz. 2007, s. I-7643, pkt 49). W istocie pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią znajduje się w specyficznej, wrażliwej sytuacji, która wymaga przyznania jej prawa

do urlopu macierzyńskiego, lecz której w szczególności w tym okresie nie można zrównać z sytuacją mężczyzny czy też z sytuacją kobiety, która korzysta ze zwolnienia chorobowego (wyrok z 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96, ECR 1998, s. I-6401, pkt 40). To prawo do urlopu macierzyńskiego, z którego korzysta pracownica, służy, po pierwsze, zapewnieniu ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, i po drugie, zapewnieniu szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie, aby uniknąć zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej (zob. także wyrok z 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83, ECR 1987, s. 3047, pkt 25 oraz ww. wyrok w sprawie C-116/06, pkt 46). Ponadto, zgodnie z art. 8 ust. 2 dyrektywy 92/85/EWG, urlop macierzyński powinien obejmować „co najmniej” dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany — zgodnie z prawem krajowym lub praktyką — przed porodem lub po nim. Natomiast zgodnie z orzecznictwem Trybunału, o ile państwa członkowskie muszą, na mocy art. 8 omawianej dyrektywy, przyjąć środki niezbędne do zapewnienia pracownikom możliwości korzystania z urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 14 tygodni, o tyle jest to prawo, którego pracownice mogą się zrzec, z wyjątkiem dwóch tygodni obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przewidzianych w ust. 2 tego artykułu (zob. ww. wyrok w sprawie C-411/96, pkt 58).

W konsekwencji dyrektywa 92/85/EWG nie stoi na przeszkodzie temu, aby posiadająca status pracownika matka mogła zdecydować, że posiadający również status pracownika ojciec może skorzystać z całości lub z części urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po okresie wykorzystywanego obligatoryjnie wypoczynku. Dyrektywa ta nie stoi również na przeszkodzie temu, aby ów ojciec mógł korzystać z tego rodzaju urlopu w przypadku, gdy matka dziecka, prowadząca działalność na własny rachunek, nie jest pracownikiem i zdecydowała się nie podlegać zapewniającemu jej taki urlop publicznemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Tego rodzaju sytuacja nie wchodzi bowiem w zakres dyrektywy 92/85/EWG, która obejmuje jedynie pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i pracownice karmiące piersią, których działalność zawodowa jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy.

Co się zaś tyczy dyrektywy 76/207/EWG (obecnie zastąpionej przez dyrektywę 2006/54/WE), Trybunał zaznaczył, że przepis krajowy, który zastrzega prawo do urlopu macierzyńskiego dla posiadających status pracownika matek dzieci, zaś ojciec dziecka może skorzystać z takiego urlopu jedynie pod warunkiem, że posiada on również status pracownika, a matka przenosi na niego całość lub część dostępnego urlopu, o ile jej powrót do pracy nie stanowi zagrożenia dla jej zdrowia, nie jest z nią sprzeczny. Co do uzasadnienia takiego odmiennego traktowania Trybunał wskazał, że art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207/EWG (jego odpowiednikiem jest art. 2 ust. 2 pkt c dyrektywy 2006/54/WE) precyzuje, iż nie narusza ona przepisów dotyczących ochrony kobiet,

zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo (zob. też wyrok z 30 września 2010 r. w sprawie C-104/09, Zb. Orz. 2010, s. I-8661, pkt 26). Trybunał podkreślił, że wielokrotnie orzekał, iż zastrzegając dla państw członkowskich prawo zachowania w mocy lub wprowadzenia przepisów mających na celu zapewnienie ochrony ciąży i macierzyństwa, art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207/EWG uznaje w odniesieniu do zasady równości traktowania ze względu na płeć zasadność — po pierwsze — ochrony kondycji biologicznej kobiety w trakcie ciąży i w okresie następującym po niej oraz — po drugie — ochrony szczególnego związku między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu następującego po porodzie (zob. w szczególności ww. wyroki w sprawie 184/83, pkt 2 i w sprawie C-104/09, pkt 27). Jeżeli matce nie przysługuje pierwotne prawo do urlopu macierzyńskiego, gdyż nie jest pracownicą, to w konsekwencji nie posiada do tego urlopu żadnego prawa, które mogłaby przenieść na ojca dziecka, nawet jeżeli ojciec dziecka legitymuje się statusem pracownika.

Autonomia uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami w prawie polskim

Rozstrzygnięcie Trybunału potwierdza, że z pewnością zgodne z prawem unijnym są regulacje polskiego prawa pracy w odniesieniu do prawa do urlopu macierzyńskiego pracowników-ojców wychowujących dzieci, które ma charakter prawa pochodnego względem uprawnień pracownicy-matki dziecka, wówczas gdy pracownik-ojciec wychowujący dziecko nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego w następstwie oświadczenia matki dziecka o rezygnacji z jego części. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 180 § 5 k.p. pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu (w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie dotyczy to okresu od 6 do 23 tygodni); w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Jeśli mężczyzna-ojciec wychowujący dziecko nie wystąpi do swojego pracodawcy z wnioskiem o udzielenie mu pozostałej części urlopu macierzyńskiego, pracownica urlopu tego przerwać nie może, co oznacza, że obligatoryjnie musi go wykorzystać w wymiarze wynikającym z art. 180 § 1 k.p. Regulacja krajowa spełnia warunek, że urlop macierzyński nie może zostać odebrany matce wbrew jej woli po to, by został on w całości lub w części przydzielony ojcu dziecka. Jest to bowiem prawo, które w sposób uzasadniony przysługuje kobiecie a nie mężczyźnie z uwagi na odmienną biologiczną rolę obu płci i potrzebę ochrony szczególnego związku między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu po jego urodzeniu.

Należy jednak zauważyć, że pracownik-ojciec wychowujący dziecko może nabyć uprawnienie do urlopu macierzyńskiego także z mocy prawa. Stanowi o tym art. 180 § 7 k.p. Zgodnie z tym przepisem, w razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego pracowni-

kowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu. To, czy skorzysta on z tego prawa, zależy od jego uznania (Maniewska, 2014, nb. 6a i 7.1 do art. 180), niemniej jednak również w tym przypadku prawo to ma charakter pochodny względem uprawnień pracownicy-matki dziecka. Zatem, jeżeli matka dziecka nie ma statusu pracownika i umrze przy porodzie lub po urodzeniu dziecka, to ojciec-pracownik nie nabywa prawa do urlopu macierzyńskiego. Jeżeli taki pracownik chce zapewnić dziecku opiekę rodzicielską, to pragnąc nadal pozostawać w zatrudnieniu może to uczynić jedynie w ramach innych, mniej korzystnych uprawnień (urlop ojcowski — art. 182³ k.p. i urlop wychowawczy — art. 186 k.p.). W razie śmierci matki dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego pracownik-ojciec uzyskuje jedynie wówczas, gdy przeniezie zatrudnienie w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem i tylko po warunkiem, że matka dziecka była ubezpieczona oraz za okres urlopu ojcowskiego (por. art. 29 ust. 4 i 5a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jednolity tekst: DzU z 2014 r. poz. 159).

De lege lata różnicowaniu w zależności od posiadania statusu pracownika przez matkę dziecka podlega także sytuacja ojców-pracowników wychowujących dzieci w zakresie prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.

Zarówno dodatkowy urlop macierzyński, jak i urlop rodzicielski w odróżnieniu od urlopu macierzyńskiego zawsze mają charakter fakultatywny. Oba te urlopy przysługują zarówno pracownicy, jak i pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko. Warunkiem możliwości skorzystania z nich przez pracownika-ojca wychowującego dziecko jest jednak wcześniejsze wykorzystanie na dane dziecko urlopu macierzyńskiego, co pozbawia tego uprawnienia ojców, których partnerki-matki dziecka nie mają statusu pracownika. Wynika to z art. 182¹ § 1 i art. 182^{1a} k.p. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego wynosi do 6 lub 8 tygodni w zależności od tego, czy przy jednym porodzie urodziło się jedno, czy więcej dzieci. Ojciec dziecka może skorzystać z niego zarówno wówczas, gdy korzystał on z części urlopu macierzyńskiego na warunkach określonych w art. 180 § 5 i § 7 k.p., czyli po rezygnacji z części urlopu przez pracownicę lub w razie jej zgonu, jak i wtedy, gdy z całości urlopu macierzyńskiego korzystała matka dziecka. Urlop ten jest udzielany jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających jedna po drugiej w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności w zależności od wyboru uprawnionego. Z kolei urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze do 26 tygodni niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, a warunkiem nabycia do niego prawa w odniesieniu do rodziców biologicznych jest bezpośrednio wcześniejsze wykorzystanie dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182^{1a} k.p.). Mogą z niego korzystać jednocześnie oboje rodzice, przy czym łączny wymiar ich urlopów nie może przekraczać 26 tygodni. Urlop ten może być udzielony jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których

żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni. Muszą one przypadać bezpośrednio jedna po drugiej w wymiarze wielokrotności tygodnia.

Wniosek o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego może być złożony w dwóch terminach. Pierwszy z nich określa art. 179¹ k.p. Pracownica może nie później niż 14 dni po porodzie złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182¹ § 1 k.p., a bezpośrednio po takim urlopie — urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1 k.p. Drugi termin, dotyczący obojga rodziców, wynika z art. 182¹ § 3 i art. 182^{1a} § 4 k.p. Jest on nie krótszy niż 14 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługującego na podstawie wniosku złożonego w trybie art. 179¹ k.p. regulują to przepisy art. 179²–179³ k.p. Wynika z nich, że pracownica może według swego uznania zrezygnować w całości lub części z tych urlopów w sposób wiążący pracodawcę, składając pisemny wniosek co najmniej na 14 dni przed przystąpieniem do pracy. Rezygnacja ta otwiera pracownikowi-ojcu możliwość złożenia wiążącego pracodawcę pisemnego wniosku o udzielenie tych urlopów.

Podobnie jak w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego, pracownik-ojciec wychowujący dziecko może nabyć uprawnienie do dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego także z mocy prawa. Ma to miejsce w razie zgonu pracownicy w czasie korzystania z tych urlopów (por. art. 182¹ § 7 w związku z art. 180 § 7 k.p. oraz art. 182^{1a} § 6 w związku z art. 180 § 7 k.p.).

Na gruncie regulacji krajowych autonomicznym prawem pracownika-ojca wychowującego dziecko, czyli niezależnym od tego, czy matce dziecka przysługuje (przysługiwał) status pracownicy, a co za tym idzie, czy przysługuje jej (przysługiwało) prawo do urlopu macierzyńskiego, jest natomiast prawo do urlopu ojcowskiego (art. 182³ k.p.) oraz urlopu wychowawczego (art. 186 k.p.). Nie ulega wątpliwości, że prawo do tych urlopów przysługuje wszystkim pracownikom-ojcom wychowującym dzieci.

Dopuszczalność różnicowania pracowników-ojców wychowujących dziecko w zakresie prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz urlopu macierzyńskiego w razie śmierci matki

Polska instytucja dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego nie ma swych odpowiedników w prawie unijnym. W szczególności dyrektywa Rady 2010/18/UE z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia

zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 68 z 18 marca 2010 r., s. 13 ze zm.) bynajmniej nie dotyczy polskiej instytucji urlopu rodzicielskiego, ale urlopu wychowawczego w rozumieniu naszych przepisów. Prawo unijne nie reguluje także prawa do urlopu macierzyńskiego pracownika-ojca wychowującego dziecko w związku ze śmiercią matki. Teza omówionego wyżej wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 19 września 2013 r. prowokuje jednak pytanie, czy usprawiedliwienie zróżnicowania praw pracowników-ojców wychowujących dziecko przez przyznanie prawa do urlopu macierzyńskiego po rezygnacji z jego części przez matkę tylko tym z nich, których partnerki-matki dziecka posiadają status pracownika, może zostać przeniesione dla umotywowania zróżnicowania tej grupy pracowników z punktu widzenia tego kryterium także w odniesieniu do prawa do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego oraz urlopu macierzyńskiego po śmierci matki dziecka. Wydaje się, że przy obecnym kształcie tych instytucji usprawiedliwienie dla tego zróżnicowania jest co najmniej wątpliwe, a w przypadku gdy dziecko zostaje osierocone przez matkę — pozbawione jakichkolwiek racji. Otwiera to pole do rozważań nad ich zgodnością z art. 32 Konstytucji RP i art. 20 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

W prawie polskim minimalny okres przebywania na urlopie macierzyńskim przez pracownicę po porodzie wynosi 14 tygodni, podczas gdy standard unijny w tym zakresie został określony na 2 tygodnie (por. art. 2 dyrektywy 92/85/EWG). Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może zaś w Polsce z tytułu urlopu macierzyńskiego po rezygnacji z jego części przez matkę, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego opiekować się dzieckiem maksymalnie aż od 38 do 57 tygodni (w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie). Tym samym, z uwagi na te proporcje, trudna do obrony jest teza, że polski ustawodawca, powołując instytucję dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, kierował się potrzebą ochrony szczególnego związku między kobietą a jej dzieckiem w trakcie pierwszego okresu życia dziecka, która zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości stanowi umotywowany powód różnicowania pracowników ze względu na płeć. Przemawia to za przyjęciem, że na gruncie prawa polskiego funkcją dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego jest ochrona rodzicielstwa, a nie macierzyństwa. Za taką konstatacją przemawia również dopuszczenie możliwości wystąpienia o udzielenie tych urlopów przez pracownika-ojca wychowującego dziecko bez uprzedniej konieczności rezygnacji z tego prawa przez matkę dziecka, co ma miejsce wówczas, gdy ojciec dziecka czyni to w trybie art. 182¹ § 3 i art. 182^{1a} § 4 k.p. Pod dyskusję należy zatem poddać, czy zasadne jest odmawianie prawa do uprawnień rodzicielskich niepowiązanych nierozzerwalnie z macierzyństwem pra-

ownikom-ojcom wychowującym dziecko w sytuacji, gdy matka dziecka nie posiada statusu pracownika. Dodatkowo należy pamiętać, że na wszystkich pracownikach-ojcach spoczywa taki sam obowiązek składowy z tytułu ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa, z których to składek finansowane są zasiłki macierzyńskie za czas korzystania z omawianych urlopów. Godzi się także zauważyć, że jeżeli motywem różnicowania uprawnień rodzicielskich pracowników-ojców z omawianych powodów jest założenie, że jeżeli matka dziecka nie ma statusu pracownicy, to tym samym dziecko ma zapewnioną opiekę i nie zachodzi potrzeba kreowania instytucji, która ułatwiałaby włączenie się w tę opiekę przez ojca dziecka, to jest ono z gruntu fałszywe. Oczywiście jest bowiem, że aktywność zawodowa kobiet nie jest realizowana wyłącznie w ramach stosunku pracy. Duży odsetek kobiet pracuje także w cywilnon-prawnych formach zatrudnienia oraz w ramach samodzielnej działalności gospodarczej.

Niezależnie od wskazanych wątpliwości można zaryzykować tezę, że pomimo iż ustawodawca wykazuje tendencję do zrównania uprawnień rodzicielskich pracowników obu płci, to ostateczny kształt instytucji dotyczących tych uprawnień świadczy o tym, że legislator nadal nad rolę ojca przedkłada rolę matki w pierwszym okresie życia dziecka. Nietrudno bowiem skonstatować, że pochodny (nieautonomiczny) charakter części uprawnień rodzicielskich ojców będących pracownikami w ostatecznym rachunku przyczynia się do tego, że to matki częściej zajmują się dziećmi po ich urodzeniu. Choć z wyżej przedstawionych względów uważam, że ustawodawca wdraża tak zorientowaną politykę społeczną z naruszeniem zasady równości wobec prawa, to liczę się z tym, że są tacy, którzy z powodów światopoglądowych, związanych z wizją społecznych ról kobiety i mężczyzny, uznają to za dopuszczalne. Warto zauwa-

żyć, że takie usprawiedliwienie może jednak zostać podniesione jedynie wobec kształtu uprawnień pracowników-ojców wychowujących dziecko do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego nabywanych na ich wnioski. Uznanie wyższości roli matki nad rolą ojca w pierwszym okresie życia dziecka nie ma natomiast żadnego przełożenia na usprawiedliwienie zróżnicowania sytuacji pracowników-ojców wychowujących dziecko w zależności od tego, czy matka była pracownicą w odniesieniu do prawa do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w przypadku śmierci matki. Pomiedzy tą racją a przyjętym rozwiązaniem prawnym brakuje bowiem związku funkcjonalnego. W tym przypadku o żadnej roli matki, którą można preferować nad rolą ojca, nie może być mowy. Dziecko ma tylko jednego rodzica-ojca, na którym spoczywa całość obowiązków opiekuńczych. W konsekwencji oznacza to, że nie ma jakichkolwiek argumentów, aby wykonywanie tych obowiązków ułatwiać jedynie pracownikom-ojcom, których partnerki-matki dziecka były pracownicami. Prawo do omawianych urlopów w przypadku śmierci matki dziecka powinno być zatem autonomicznym prawem pracownika-ojca je wychowującego, co pozostaje także w interesie osieroconych dzieci. Obecna regulacja niewątpliwie narusza zasadę równości wobec prawa. W sposób wtórny ta kodeksowa nierówność przekłada się na naruszenie zasady równości w dostępie do zasiłku macierzyńskiego (por. także Lasocki, 2011).

Literatura

- Maniewska, E. (2014). W: K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Lasocki, T. (2011). Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6, 8–13.

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Praca na czas określony

Fixed-term work

Streszczenie W artykule przedstawiono dwa wyroki Trybunału dotyczące wykładni postanowień porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego 18 marca 1999 r. (dalej: „porozumienie ramowe”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) — (Dz. Urz. L 175 z 10.07.1999 r., s. 43; dalej: „dyrektywa 99/70”). W obu sprawach wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zostały złożone przez Tribunale di Napoli w ramach postępowań przeciwko Poste Italiane SpA. Zgodnie z danymi przedstawionymi przez rzecznika generalnego N. Wahla, około 95% umów na czas określony we Włoszech dotyczy Poste Italiane SpA, z udziałem której na dzień 1 lipca 2009 r. toczyło się ok. 15 tys. spraw pracowniczych.

Słowa kluczowe: praca na czas określony, rozwiązanie umowy o pracę, praca tymczasowa.

Summary The article presents two judgments of the Court concerning the interpretation of the Framework Agreement on fixed-term work concluded on 18 March 1999 set out in the annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.07.1999, p. 43). In both cases, requests for a preliminary ruling from Tribunale di Napoli have been made in proceedings against Poste Italiane SpA. According to advocate general N. Wahl, approximately 95% of fixed-term contracts in Italy involve Poste Italiane SpA and, as of 1st July 2009, there were allegedly nearly 15 000 cases pending between it and its employees.

Keywords: fixed-term work, termination of an employment contract, temporary agency work.

W wyroku z dnia 12 grudnia 2013 r. wydanym w sprawie C-361/12 Carmela Carratù przeciwko Poste Italiane SpA Trybunał orzekł:

1) *Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że może być ona powoływana bezpośrednio wobec organu państwowego, takiego jak Poste Italiane SpA.*

2) *Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „warunków pracy” obejmuje odszkodowanie, do którego zapłaty pracodawca jest zobowiązany na rzecz pracownika z powodu niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania jego umowy o pracę.*

3) *Nawet jeżeli wspomniane porozumienie ramowe nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwa członkowskie bardziej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony aniżeli to przewidziane przez owo porozumienie, to klauzulę 4 pkt 1 tego porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że nie wymaga ona traktowania w identyczny sposób odszkodowania przyznanego w przypadku niezgodnego z prawem określenia daty końcowej obowiązywania umowy o pracę oraz odszkodowania przyznanego w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.*

C. Carratù została zatrudniona przez Poste Italiane SpA (dalej: „Poste Italiane”) jako pracownica centrum segregacji listów na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zgodnie z przepisami krajowymi, którymi dokonano transpozycji dyrektywy 99/70 do ustawodawstwa włoskiego, tego rodzaju umowa o pracę mogła być zawarta wyłącznie z określonych powodów o charakterze technicznym, produkcyjnym lub organizacyjnym, w tym w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Przepisy włoskie wymagały, aby powody zawarcia umowy o pracę na czas określony były sprecyzowane na piśmie. W razie niedotrzymania opisanego warunku klauzula o określonym czasie trwania umowy o pracę miała być bezskuteczna. Tymczasem w umowie o pracę C. Carratù zamieszczono jedynie ogólnikową wzmiankę o powodach zatrudnienia na czas określony. Pracownica uznała więc, że zawarcie umowy o pracę na czas określony nastąpiło niezgodnie z prawem. W konsekwencji zażądała od pracodawcy dopuszczenia do pracy

po upływie bezskutecznie zastrzeżonego terminu końcowego umowy o pracę.

Argumentację przedstawioną przez C. Carratù podzielił sąd odsyłający. Uznając, że klauzula o określonym czasie trwania umowy o pracę C. Carratù była niezgodna z prawem, sąd odsyłający powziął jednak wątpliwość co do wysokości przysługującego pracownicy odszkodowania. Zgodnie z przepisami prawa włoskiego, w razie niezgodnego z prawem zastrzeżenia w umowie o pracę terminu końcowego trwania tej umowy pracownikowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości nie niższej niż dwupółkrotność i nie wyższej niż dwunastokrotność ostatniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Inaczej została uregulowana wysokość odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy bezterminowej. W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony pracownik mógł bowiem dochodzić odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za cały okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy, nie niższego niż pięciokrotność wynagrodzenia. W świetle tych regulacji prawa włoskiego sąd odsyłający uznał, że — w zakresie odszkodowania przysługującego w związku z ustaniem umowy o pracę — pracownicy zatrudnieni na czas określony są traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. W tych okolicznościach powziął wątpliwość, czy opisanym regulacjom krajowym nie sprzeciwia się klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która nie zezwala na mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do znajdujących się w porównywalnej sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału.

W pierwszej kolejności Trybunał wyjaśnił, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego może być powoływana przez jednostki bezpośrednio wobec organu takiego jak Poste Italiane (pkt 31 wyroku). Trybunał orzekł już wcześniej, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest sformułowana w sposób bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądami krajowymi (m. in. wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb. Orz. s. I-2483, pkt 68). Wspomniana klauzula wywiera tzw. bezpośredni skutek wertykalny i może być powoływana przeciwko podmiotom stanowiącym emanację państwa (zob. opinia rzecznika generalnego N. Wahla z dnia 26 września 2013 r., pkt 102 i 111). Za uznaniem Poste Italiane za podmiot stanowiący emanację państwa przemawiała m. in. to, że było to przedsiębiorstwo stanowiące w całości własność państwa włoskiego, pozostające pod kontrolą państwa i wykonujące obowiązki powszechnego świadczenia usług (pocztowych).

Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego stanowi, że „jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”. Dla udzielenia odpowiedzi na dalsze pytania sądu odsyłającego konieczne było ustalenie, czy w zakresie znaczeniowym pojęcia „warunki pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego mieści się odszkodowanie w razie niezgodnego z prawem zastrzeżenia w umowie o pracę terminu końcowego trwania tej umowy. Trybunał udzielił na to pytanie odpowiedzi twierdzącej (pkt 38 wyroku). Podkreślił, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego wyraża zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej, która nie może być interpretowana zawężająco (wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09 Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, Zb. Orz., s. I-14031, pkt 49). Trybunał uznał za bezsporne, że odszkodowanie w razie niezgodnego z prawem zastrzeżenia w umowie o pracę terminu końcowego trwania tej umowy jest przyznawane pracownikowi z racji łączącego go z pracodawcą stosunku pracy. Świadczenie należne pracownikowi z racji stosunku pracy należy zatem zaliczyć do „warunków pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego (pkt 37 wyroku). Ponadto rzecznik generalny zauważył, że omawiane odszkodowanie ma na celu zrekompensowanie pracownikowi utraty wynagrodzenia, jakie otrzymałby on za wykonywanie pracy, gdyby zatrudnienie nie zostało przerwane na skutek zamieszczenia w umowie o pracę niezgodnej z prawem klauzuli o określonym czasie trwania tej umowy. Można zatem uznać, że analizowane odszkodowanie pełni funkcję „wynagrodzenia wypłacanego z opóźnieniem” (pkt 44 opinii), co stanowi dodatkowy argument za zaliczeniem go do „warunków pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

W dalszej kolejności Trybunał analizował, czy klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona traktowania w identyczny sposób odszkodowania w razie niezgodnego z prawem zamieszczenia w umowie o pracę klauzuli o terminie końcowym trwania tej umowy oraz odszkodowania w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony. Jak była o tym mowa powyżej, włoskie prawo pracy określało granice wysokości obu tych odszkodowań w odmienny sposób. Górna granica wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem zamieszczenie w umowie o pracę klauzuli o terminie końcowym trwania tej umowy odpowiadała wysokości dwunastu miesięcznych wynagrodzeń pracownika, bez względu na to, ile czasu pracownik faktycznie pozostawał bez zatrudnienia przed przywróceniem do pracy. Natomiast górna granica wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony nie została ustanowiona — w tym przypadku pracownikowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za cały okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy, nie niższe niż wy-

nagrodzenie pracownika za pięć miesięcy. Opisana różnica reżimów odszkodowawczych okazała się niekorzystna dla C. Carratù, na rzecz której możliwe było zasądzenie świadczenia w wysokości co najwyżej jej wynagrodzenia za dwanaście miesięcy. Gdyby wysokość odszkodowania za niezgodne z prawem określenie terminu końcowego trwania umowy o pracę była ustalona tak, jak w przypadku odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bezterminowej, C. Carratù otrzymałaby odszkodowanie w kwocie przekraczającej równowartość wynagrodzenia za osiem lat.

W tym zakresie Trybunał przypomniał, że porozumienie ramowe ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystywanie przez pracodawców umów terminowych do pozbawienia pracowników uprawnień przyznanych osobom zatrudnionym na czas nieokreślony (pkt 41 wyroku). Jednak dla stwierdzenia, że zasada niedyskryminacji została naruszona, konieczne jest ustalenie, że sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony jest w zakresie danego uprawnienia porównywalna do sytuacji pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Zasada niedyskryminacji nie ma bowiem zastosowania między pracownikami znajdującymi się w nieporównywalnych sytuacjach (pkt 42 wyroku). Trybunał uznał, że sytuacja pracownika otrzymującego odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem określenia terminu końcowego umowy o pracę oraz pracownika otrzymującego odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę są wyraźnie odmiennie. Dla uzasadnienia tej tezy Trybunał ograniczył się do stwierdzenia, że pierwszy przypadek dotyczy pracowników, których umowa o pracę została zawarta w sposób niezgodny z prawem, zaś drugi przypadek — pracowników zwolnionych. Bardziej szczegółowe uzasadnienie przedstawił rzecznik generalny (zob. pkt. 66-74 opinii), który zauważył m. in., że gdyby w obu tych przypadkach usunąć ze stanu faktycznego czynnik niezgodności zachowania pracodawcy z prawem, tylko jedna umowa o pracę (na czas nieokreślony) byłaby kontynuowana (por. pkt 68 opinii). Z powodu braku porównywalności analizowanych sytuacji Trybunał orzekł, że w rozpatrywanej sprawie zasada niedyskryminacji nie znajduje zastosowania (por. pkt 45 wyroku).

Powyższe ustalenia nie stoją na przeszkodzie temu, aby zgodnie z klauzulą 8 pkt 1 porozumienia ramowego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni wprowadzili przepisy bardziej korzystne dla pracowników niż wynikające z porozumienia ramowego (pkt 47 wyroku). Nie ma zatem przeszkód, aby państwa członkowskie lub partnerzy społeczni zrównali konsekwencje prawne niezgodnego z prawem zamieszczenia w umowie o pracę klauzuli o terminie końcowym trwania tej umowy oraz niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony.

W wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawie C-290/12 Oreste Della Rocca przeciwko Poste Italiane SpA Trybunał orzekł:

Dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą porozumienia ramowego UNICE, CEEP oraz ETUC w sprawie pracy na czas określony oraz Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte w dniu 18 marca 1999 r., znajdujące się w załączniku do tej dyrektywy, należy interpretować w taki sposób, że nie mają one zastosowania ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem.

O. Della Rocca zawarł z agencją pracy tymczasowej trzy kolejne umowy o pracę na czas określony i został skierowany do przedsiębiorstwa użytkownika (Poste Italiane) w celu wykonywania pracy listonosza. Powody uzasadniające odnawianie umów o pracę na czas określony O. Della Rocca zostały wyraźnie określone, zgodnie z wymogami prawa włoskiego, jedynie w postanowieniach umowy między agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorcą użytkownikiem (w oficjalnym polskim tłumaczeniu wyroku wspomniana umowa nazywana jest „umową outsourcingu”; natomiast w wersji francuskiej i angielskiej określana jest w sposób opisowy jako „umowa oddania do dyspozycji/udostępnienia pracowników tymczasowych” — franc. *un contract de mise à disposition de travailleurs intérimaires*, ang. *a contract for the supply of fixed-term staff*). Powody uzasadniające odnawianie zatrudnienia nie zostały natomiast określone w umowach o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym. Zgodnie z prawem włoskim, przedstawianie obiektywnego uzasadnienia było wymagane przy odnawianiu umów o pracę na czas określony, z wyjątkiem właśnie umów między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej.

Sąd odsyłający, rozpoznając odwołanie O. Della Rocca, powziął wątpliwość, czy opisanym regulacjom prawa włoskiego nie sprzeciwia się porozumienie ramowe, które zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia odpowiednich środków zapobiegania nadużyciom w korzystaniu z umów o pracę na czas określony. W tych okolicznościach sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału z pytaniem zmierzającym do ustalenia „czy przepisy dyrektywy 99/70 i porozumienie ramowe należy interpretować w ten sposób, że znajdują one zastosowanie do stosunku pracy na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, czy też do stosunku pracy pomiędzy takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem” (pkt 32 wyroku).

Trybunał przypomniał, że zakres zastosowania porozumienia ramowego jest szeroki. Znajduje ono zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich (klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego). Również zawarta w porozumieniu ramowym definicja „pracownika zatrudnionego na czas określony” ma szeroki zakres znaczeniowy i obejmuje osoby, które zawarły umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio z pracodawcą (klauzula 3 pkt 1 porozumienia ramowego).

Zakres stosowania porozumienia ramowego nie jest jednak nieograniczony. Z akapitu czwartego preambuły

porozumienia ramowego wynika, że stosuje się je „do pracowników zatrudnionych na czas określony, z wyłączeniem tych, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy czasowej”. Trybunał przyznał, że oddawanie pracowników tymczasowych do dyspozycji przedsiębiorstw korzystających z agencji pracy tymczasowej jest złożoną konstrukcją prawa pracy, wymagającą istnienia podwójnego stosunku pracy (pkt 40 wyroku). Wspomniana konstrukcja zakłada bowiem istnienie stosunku pracy między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym oraz między pracownikiem tymczasowym a przedsiębiorstwem użytkownikiem, a dodatkowo istnienie stosunku prawnego między agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem użytkownikiem, będącego podstawą skierowania pracownika tymczasowego do przedsiębiorstwa użytkownika. Trybunał zaznaczył, że wspomniane wyłączenie wynikające z akapitu czwartego preambuły porozumienia ramowego odnosi się do pracownika tymczasowego, a nie do stosunku pracy łączącego go z agencją pracy tymczasowej albo z przedsiębiorstwem użytkownikiem (pkt 37 wyroku). Jakkolwiek preambuła aktu Unii nie posiada wiążącej mocy prawnej (zob. m. in. wyrok z dnia 2 kwietnia 2009 r. w sprawie C-134/08 Tyson Parketthandel, Zb. Orz. s. I-2875, pkt 16), to w omawianym przypadku przewidziane w preambule porozumienia ramowego wyłączenie dotyczące pracowników tymczasowych zostało przejęte w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego, zgodnie z którą zakres stosowania tego porozumienia obejmuje wyłącznie pracowników, którzy zawarli umowę o pracę lub stosunek pracy „bezpośrednio” z pracodawcą. Z powyższego wynika, że stosunek pracy na czas określony z pracownikiem tymczasowym oddawanym do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika przez agencję pracy tymczasowej nie wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 99/70 i porozumienia ramowego (pkt 44 wyroku). Dotyczy to zarówno stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, jak i stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym i przedsiębiorstwem użytkownikiem (pkt 45 wyroku).

Należy wspomnieć, że w preambule porozumienia ramowego zapisano deklarację o zamiarze podpisujących je stron rozważenia konieczności zawarcia podobnego porozumienia dotyczącego agencyjnej pracy czasowej. W związku z niepowodzeniem negocjacji partnerów społecznych w sprawie zawarcia takiego porozumienia, przyjęta została dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. Urz. L 327 z 5.12.2008 r., s. 9). Obecnie, pracownicy tymczasowi tacy jak O. Della Rocca należą do zakresu stosowania dyrektywy 2008/104. Nie mogła ona jednak znaleźć zastosowania w rozpatrywanej sprawie, gdyż termin jej transpozycji do porządku krajowego państw członkowskich (5 grudnia 2011 r.) upłynął po wystąpieniu zdarzeń, które stały się przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem odsyłającym.

Marta Madej

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 października 2013 r. (PZP 3/13) dotyczącej skutków prawnych zawarcia z nauczycielem umowy o pracę na czas określony z naruszeniem art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela

I. Stan faktyczny sprawy, której dotyczy glosowana uchwała (opublikowana w OSNP 2014/2/18), nie jest skomplikowany. Cyprian G. był zatrudniony w Zespole Szkół Ogólnokształcących w K. jako nauczyciel od 5 września 2003 r. do 31 sierpnia 2010 r. na podstawie siedmiu kolejno po sobie następujących umów o pracę na czas określony, odpowiadający poszczególnym latom szkolnym. Powód otrzymał 31 sierpnia 2010 r. świadectwo pracy, w którym pracodawca zamieścił informację: „rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta — Kodeks pracy art. 30 § 1 pkt 4 k.p.”. Od tego dnia strony „faktycznie zaprzestały realizowania stosunku pracy”.

Cyprian G. wnosił początkowo o ustalenie, że strony sporu łączy od 5 września 2003 r. umowa o pracę na czas nieokreślony i o przywrócenie do pracy w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących, a następnie — po modyfikacji żądania — tylko o ustalenie, że od 5 września 2003 r. łączy go ze stroną pozwaną stosunek pracy na czas nieokreślony, by ostatecznie sprecyzować żądanie do ustalenia, że strony procesowe łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2007 r. Sąd I instancji orzekając w sprawie po raz pierwszy ustalił, że powoda i stroną pozwaną łączy umowa o pracę na czas nieokreślony od 5 września 2003 r., natomiast rozpoznając sprawę ponownie (po uchyleniu wyroku w rezultacie częściowego uwzględnienia apelacji strony pozwanej) orzekł, że Cypriana G. i Zespół Szkół Ogólnokształcących w K. łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2010 r. Rozpoznając apelację powoda od tego wyroku Sąd Okręgowy — Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie powziął poważne wątpliwości co do tego, czy pracownikowi w opisanych okolicznościach faktycznych przysługuje „oparte na art. 56 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela” (ustawa z 26 stycznia 1982 r., t.j. DzU z 2006 r. nr 97, poz. 674 ze zm.) roszczenie o przywrócenie do pracy, czy o ustalenie „istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.”.

Na tym tle Sąd Najwyższy odniósł się do kilku kwestii prawnych, które moim zdaniem wymagają komentarza¹.

II. Dla rozstrzygnięcia przekazanego Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego podstawową była kwestia skuteczności (swobody) wyboru przez strony procesowe podstawy nawiązania stosunku pracy — w szczególności rodzaju umowy o pracę. Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela², zawarcie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem kontraktowym, dyplomowanym lub mianowanym jest dopuszczalne, jeżeli potrzeba zatrudnienia go wynika z organizacji naucza-

nia lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. W sprawie żadna z tych dwu sytuacji nie zaistniała.

Teza, że umowę zawartą na czas określony, jeżeli nie zostały spełnione warunki ustawowe do jej zawarcia, należy traktować jako umowę bezterminową, nie była w przeszłości i nie jest także obecnie kwestionowana. Sąd Najwyższy przywołał na jej poparcie wcześniejsze orzecznictwo, a nawet przykłady z literatury. Nie wskazał wszakże i nie wyjaśnił jednoznacznie podstawy prawnej uzasadniającej taki pogląd. Z fragmentów uzasadnienia, w szczególności wyводу dotyczącego relacji między umową o pracę i mianowaniem (a ściślej zawarciem umowy o pracę z nauczycielem spełniającym warunki do mianowania), można wnosić, że miałyby to być art. 18 k.p.

W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z zawarciem umowy o pracę na czas określony z naruszeniem przepisu prawa — art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. O skutkach prawnych tej kategorii uchybienia — sprzeczności czynności prawnej z prawem — decydować będzie charakter (moc wiążąca) normy prawnej ograniczającej swobodę wyboru przez strony podstawy zatrudnienia.

Postanowienia umowy o pracę o treści odmiennej od przewidzianej w normach względnie obowiązujących (dyspozytywnych) są zawsze ważne, co wynika z istoty tych norm. Regulacja względnie obowiązująca jest wobec woli stron konkurencyjna w takim tylko sensie, że stanowi dla niej dopuszczalną alternatywę. Postanowienia umowy o pracę sprzeczne z normami ściśle bezwzględnie obowiązującymi (imperatywnymi) nigdy nie są prawnie skuteczne, niezależnie od tego, czy są dla pracownika korzystniejsze, czy mniej korzystne. O treści umowy rozstrzyga nie wola stron, ale wola ustawodawcy. Sprzeczność postanowień umowy o pracę z normami nazywanymi w języku prawniczym jednostronnie lub jednokierunkowo bezwzględnie obowiązującymi bądź granicznie zastępującymi (semiimperatywnymi) zachodzi tylko wówczas, gdy są one mniej korzystne dla pracownika od tych norm; postanowienia korzystniejsze są ważne. W pierwszej kolejności należało więc określić charakter normy prawnej sformułowanej w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Przepis ten wprowadza zakaz nawiązania stosunku pracy na czas określony, jeżeli nie zostały spełnione wyznaczone (opisane) w nim przesłanki (warunki) zatrudnienia terminowego i zarazem nakaz nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony w razie ich spełnienia. Ma wobec tego charakter bezwzględny. O bezwzględnym charakterze art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela świadczy ponadto jego redakcja i przyję-

ta stylistyka — użycie stanowczego zwrotu „nawiązuje się” nie daje stronom możliwości wyboru umowy innej niż terminowa. Ponieważ art. 18 k.p. dotyczy tylko kolizji umowy z normami semiimperatywnymi, a norma prawna sformułowana w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela nie ma takiego charakteru, dlatego też nie może on mieć w sprawie zastosowania i być podstawą prawną dla oceny skuteczności zawarcia przez strony terminowej umowy o pracę z jej naruszeniem. Wobec tego kryterium korzystności „rodzaju umowy” dla pracownika jest bezprzedmiotowe, a przez to nieprzydatne. Pomijam przy tym, bo dla sprawy nie ma większego znaczenia, (zasadność) adekwatność oceny korzystności dla pracownika poszczególnych umów różnych rodzajowo, zważywszy odmienne ich funkcje i cel. Wprawdzie umowa na czas nieokreślony uważana jest powszechnie za korzystniejszą ze względu na zakres ochrony trwałości stosunku pracy, ale stopień (poziom) stabilności zatrudnienia terminowego — zresztą zróżnicowanego (por. umowa na czas wykonania określonej pracy) — wynika nie tyle z jego konstrukcji prawnej, ile przede wszystkim z praktyki stosowania umów na czas oznaczony (Wagner, 2009; Adamczyk i Surdykowska, 2014)³. A jeżeli już Sąd Najwyższy powołał się na „regulacje europejskie”, to trzeba zwrócić uwagę, mimo tzw. protokołu brytyjskiego, na art. 30 Karty Praw Podstawowych UE, zgodnie z którym „Každy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy”. „Každy”, a więc niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Ponieważ art. 18 k.p. reguluje w § 2 jedynie skutki sprzeczności postanowień umowy (innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy) z normami semiimperatywnymi (i w § 3 — z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu), a w ustawodawstwie pracy nie ma ogólnych przepisów, które regulowałyby konsekwencje niezgodności treści umowy z normami imperatywnymi (podobnie z zasadami współżycia społecznego czy naturą stosunku pracy), wobec tego należy poprzez art. 300 k.p. poszukiwać stosownej regulacji w przepisach kodeksu cywilnego. Podstawę taką mógłby stanowić art. 58 § 1 i 3 k.c. Nie jest to wszakże jedyna podstawa prawna oceny skuteczności oświadczeń woli (czynności prawnych). Ograniczenia swobody stron w kształtowaniu treści umów wprowadzają także inne przepisy kodeksu cywilnego, np. dotyczące wad oświadczeń woli czy wymogów formalnych. Takimi przepisami szczególnymi są również art. 94 k.c. (skuteczność zastrzeżenia warunku) oraz art. 116 k.c. (skuteczność zastrzeżenia terminu).

Koniecznym postanowieniem (elementem treści) umowy o pracę na czas określony jest oznaczenie (uzgodnienie) jej terminu końcowego. Zastrzeżenie terminu w umowie o pracę z nauczycielem, którego zatrudnienia nie uzasadniają potrzeby wynikające z organizacji nauczania lub potrzeba zastępstwa nieobecnego nauczyciela, jest — o czym była już mowa wyżej — zakazane przez art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Wobec tego na podstawie art. 116 k.c. w zw. z art. 94 k.c. w zw.

z art. 300 k.p. — termin należy uznać za niezastrzeżony. Gdyby strony w okolicznościach uzasadniających wedle art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela zatrudnienie terminowe zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, umowa taka byłaby również — jako sprzeczna z prawem — nieskuteczna (na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Taka umowa nie „przekształca się”, jak to kilkakrotnie stwierdził Sąd Najwyższy w motywach głosowanej uchwały, w umowę na czas nieokreślony. Ona od początku, od momentu zawarcia jest umową bezterminową (na czas nieokreślony). Prawo pracy na opisanie skutków wadliwego oznaczenia w umowie o pracę jej terminu końcowego (zawarcia umowy o pracę na czas określony) używa rozmaitych określeń. Najczęściej ustawodawca przyjmuje fikcję prawną, że umowę zawartą na czas określony „uważa się za zawartą” na czas nieokreślony⁴ lub że zawarcie umowy na czas określony „jest równoznaczne w skutkach prawnych” z zawarciem umowy na czas nieokreślony (art. 25¹ k.p.).

W tym kontekście może jednak pojawić się także inna nieco kwestia — relacji między stanowiącymi odrębne elementy treści umowy o pracę oznaczeniem „rodzaju umowy” (art. 29 § 1 k.p.) i klauzulą terminu (art. 110 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Samo określenie przez strony w umowie o pracę jej rodzaju, sama nazwa rodzaju zawieranej umowy jeszcze o nim nie przesądza. O rodzaju umowy decyduje ostatecznie rezultat wykładni wszystkich jej postanowień, albowiem w umowach „należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu” (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Trzeba przy tym zwrócić uwagę na różną wagę każdego z wymienionych elementów (postanowień) umowy o pracę. Upraszczać rzecz, bez wskazania terminu końcowego umowy, niezależnie od nazwy nadanej jej przez strony, nie dojdzie do nawiązania terminowego stosunku pracy; w razie oznaczenia w umowie zatytułowanej „na czas nieokreślony” terminu ustania stosunku pracy będzie ona zawarta na czas określony. Sprawę tę może skomplikować dodatkowo niejasny charakter (znaczenie) podziału umowy o pracę na rodzaje. Także od przyjętego w tej materii stanowiska może zależeć pogląd na rolę (znaczenie) nazwy nadawanej umowie przez same strony.

Jeżeli Sąd Najwyższy przeprowadzonego wyżej rozumowania nie podzielił, należało się z nim rozprawić w uzasadnieniu uchwały.

Niezależnie od takiego czy innego uzasadnienia — w rozpoznawanej sprawie powód od 5 września 2003 r. był zatrudniony na czas nieokreślony. I chyba nie miał co do tego wątpliwości żaden z sądów wypowiedzających się w tej sprawie.

III. Sąd Najwyższy odniósł się również do zagadnienia, najogólniej mówiąc, sposobu ustania terminowych umów o pracę — rozwiązują się czy wygasają. Według art. 30 § 1 pkt 4 k.p. umowa o pracę na czas określony „rozwiązuje się” z upływem czasu, na jaki była zawarta. W doktrynie przyjmuje się najczęściej, że rozwiązanie stosunku prawnego jest skutkiem oświadczeń woli jego

podmiotów, zaś wygaśnięcie — zdarzeń prawnych niebędących czynnościami prawnymi. Ustawodawca przyjął w tej materii inne stanowisko. Uwzględnił mianowicie pogląd M. Świącickiego (1965), że ustanie terminowego stosunku pracy nie jest skutkiem upływu czasu, lecz konsekwencją zgodnej woli stron oświadczonej w chwili zawarcia umowy. Podzielałam w tej sprawie pogląd Sądu Najwyższego, że umowa terminowa wygasa przez upływ czasu (choć z woli stron), a przed jej ekspiracją może być przez porozumienie stron rozwiązana. Zastrzeżenie w umowie o pracę jej terminu końcowego (klauzula terminu) i porozumienie co do rozwiązania umowy o pracę nie powinny być, uwzględniając potrzebę przejrzystości konstrukcji prawnych i prawnych, utożsamiane. Klauzula terminu jest dodatkowym elementem treści umowy o pracę; porozumienie rozwiązujące — różną od umowy o pracę czynnością prawną (która także może mieć terminowy charakter). Inne są ich skutki prawne, inny cel, inne konsekwencje wadliwości. Zdarzeniem prowadzącym do zakończenia terminowego stosunku pracy jest upływ czasu, a nie rozwiązująca czynność prawna dokonana w chwili zawarcia umowy i stanowiąca część tejże umowy⁵.

Skoro jednak ustawodawca wprowadził na określenie sposobów ustania (zakończenia) umowy o pracę dwa odmienne wyrażenia, dwie różne nazwy — rozwiązanie i wygaśnięcie — to przy niepodważalnym założeniu jego racjonalności nie należy ich identyfikować. Za takim stanowiskiem przemawiają nie tylko reguły wykładni językowej (zakaz wykładni synonimicznej), ale także argumenty systemowe (podział wewnętrzny działu drugiego kodeksu pracy i tytuły poszczególnych jego oddziałów).

Tyle tylko, że w rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie upływ czasu dla bytu stosunku pracy nie ma żadnego samodzielnego znaczenia. W sensie prawnym termin końcowy umowy o pracę zawartej przez strony procesowe bowiem nie istnieje. Umowa ta mogła być zatem rozwiązana — zarówno przed 31 sierpnia 2010 r., jak i po tej dacie — tylko w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1–3 k.p., a zatem przez wypowiedzenie, bez wypowiedzenia lub umowę rozwiązującą. Mogła też ustać przez wygaśnięcie, gdyby zaistniało zdarzenie, z którym prawo łączy taki skutek. Ale nie mogła zakończyć się (rozwiązać) w terminie uzgodnionym przez strony (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.).

IV. W pełni należy podzielić szeroko uargumentowane przez Sąd Najwyższy, niekwestionowane raczej stanowisko co do charakteru prawnego świadectwa pracy i znaczenia tego dokumentu dla ustalenia w przedmiocie trwania lub rozwiązania łączącego strony procesowe stosunku pracy. Sporządzenie przez pracodawcę świadectwa pracy, przyjęcie go przez pracownika i niezłożenie wniosku o sprostowanie tego dokumentu oraz niezgłoszenie żądania jego sprostowania, a także odmowa dopuszczenia powoda do pracy i faktyczne zaprzestanie przez strony realizacji stosunku pracy, mogą wskazywać — przy uwzględnieniu wszystkich innych okoliczności — na wolę zakończenia stosunku pracy przez obie strony lub jedną z nich (w stanie faktycznym

byłby to raczej pracodawca). Ale — rzecz jasna — nie muszą. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na rzecz wydaje się oczywistą, że na gruncie art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenia woli się nie domniemywa. Wola może być wprawdzie wyrażona przez każde zachowanie się osoby dokonującej czynności prawnej, ale jednak tylko takie, które ujawnia ją „w sposób dostateczny”.

V. I jeszcze sprawa, najważniejsza dla Sądu Okręgowego sądząc ze sformułowania zagadnienia prawnego, a mianowicie problem roszczeń przysługujących Cyprjanowi G. Próba ujednoczenia roszczeń w razie naruszającego prawo zakończenia stosunku pracy, podjęta z myślą o wzmoczonej pewności sytuacji zatrudnieniowej stron, nie powiodła się. Nie udało się ustawodawcy wyeliminować roszczenia o dopuszczenie do pracy, bo choć trafnie Sąd Najwyższy za zasadę uznał skuteczność prawną wadliwych czynności rozwiązyjących (ich unieważnialność na wniosek), prawo pracy, wprawdzie wyjątkowo, ale jednak, przewiduje również ich bezwzględnie nieważność. Dla oceny zgodności rozwiązania (także wygaśnięcia) umowy z prawem *ad casu* musi wszakże istnieć przedmiot oceny — konkretna rozwiązująca czynność prawna lub inne, niebędące czynnością prawną zdarzenie prawne.

W sytuacji, gdy nie ma wiążących ustaleń co do trwania stosunku pracy, czy raczej jego ustania i sposobu ustania, jak również rodzaju wadliwości zdarzenia, którego skutkiem jest ustanie stosunku pracy, trudno jednoznacznie stwierdzić, czy pracownik powinien wystąpić z roszczeniem o dopuszczenie, czy o przywrócenie do pracy. Każde z nich przed ustaleniem wymienionych faktów (okoliczności) byłoby przedwcześnie. W świetle dotychczasowych wywodów uprawniony jest jedynie wniosek, że nie może być to roszczenie wywiedzione z art. 67 k.p. (precyzyjniej — z art. 56 k.p. w zw. z art. 67 k.p.). Celowa wydaje się też uwaga, że w kodeksie pracy zostały wskazane tylko roszczenia związane z czynnościami rozwiązyjącymi jednostronnymi — wypowiedzeniem (art. 44–51) i rozwiązaniem bez wypowiedzenia (art. 56–61²). Roszczeń wynikających z wadliwości umowy rozwiązującej kodeks pracy wprost nie normuje.

Dlatego należy bez zastrzeżeń zaaprobować stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w głosowanej uchwale, a konkretniej — treść uchwały.

Poza pewnymi zgłoszonymi wyżej uwagami do jej uzasadnienia, nie tyle nawet krytycznymi, ile w zamiarze uzupełniającymi, nasuwa się refleksja ogólniejszej natury, a mianowicie zakresu oraz sposobu wykorzystywania (i zwłaszcza powoływania) dorobku zarówno doktryny, jak też judykatury. Problem to nienowy, kontrowersyjny i wykraczający poza ramy glosy. Tak czy inaczej, cenniejszy wydaje się każdy „autorski” wywód sądu, niż niekompletny wybór tez z literatury i orzecznictwa.

Barbara Wagner

profesor Krakowskiej Akademii
im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

¹ O rozmaitych aspektach problematyki umów o pracę i umowy na czas określony pisałam wielokrotnie w różnym czasie. Ponieważ w głosie prezentuję wyrażane już uprzednio poglądy na poszczególne zagadnienia związane z przedmiotem komentowanej uchwały, nie powołuję w tekście żadnych swoich wcześniejszych publikacji. Odsyłam zwłaszcza do opracowań w całości poświęconych terminowym umowom o pracę, w tym umowie na czas określony (*Zagadnienia prawne na tle umowy o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 3; *Terminowe umowy o pracę*, Wyd. Prawnicze 1980; *Jeszcze w sprawie umowy o pracę na czas określony*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 10; *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego*, „Przełęcz Sądowy” 2009, nr 11–12) lub także tej problematyce (*Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 2; *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, NUJ, Rozprawy habilitacyjne nr 113, Kraków 1989; *Zakres swobody rozwiązania stosunku pracy*, „Studia Prawnicze” 1987, z. 3; *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002) oraz do literatury i orzecznictwa w nich powołanej.

² Zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nauczyciela w sprawach nią nieuregulowanych, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Karta reguluje nawiązanie, rozwiązanie i zmianę stosunku pracy z mianowania; do umów o pracę stosuje się przepisy kodeksu pracy wprost i w pełnym zakresie. Dlatego poszczególne przepisy kodeksu pracy powołuję bez ich związku z art. 91c Karty, pamiętając jednak o tym odesłaniu.

³ Coraz częściej podnosi się w doktrynie swego rodzaju konkurencję polityk społecznych (zatrudnienia) Unii Europej-

skiej i Banku Światowego, Międzynarodowego Funduszu Walutowego oraz innych ponadnarodowych instytucji finansowych w stosunku do państw „dwunastki” (państw posocjalistycznych) i jej skutków dla tych państw, w tym również dla Polski. Zwraca się uwagę m.in. na niezamierzone przez UE skutki implementacji przez Polskę dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Dz. Urz. UE L 99.175.43.

⁴ Tak np. w odniesieniu do umowy na okres próbnny: art. 118 ust. 3 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, t.j. DzU z 2004 r. nr 241, poz. 2416 ze zm.

⁵ Komisja Kodyfikacyjna nie zmieniła treści dotychczasowego art. 30 § 1 pkt 4 k.p. i przeniosła go w obecnym brzmieniu do projektu kodeksu pracy jako art. 80 pkt 4. Przeważał pogląd (fakt — nieco oportunistyczny), że skoro już wszyscy przyzwyczaili się do tego unormowania, niecelowa byłaby jego zmiana.

Literatura

Adamczyk, S. i Surdykowska, B. (2014). Nadzieje i rzeczywistość: oddziaływanie europejskiego modelu społecznego na stosunki przemysłowe w Europie Środkowo-Wschodniej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2, 2.

Święcicki, M. (1965). Ustanie stosunku pracy z woli obu jego podmiotów. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 4, 1.

Wagner, B. (2009). Umowa na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego. *Przełęcz Sądowy*, 11–12.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Pracownica w 2011 r. urodziła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim. W związku z faktem korzystania z urlopu oraz zwolnień lekarskich okres przepracowany w 2011 r. wyniósł mniej niż 6 miesięcy, a w konsekwencji pracownica nie nabyła prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za ten rok. Obecnie pracownicy korzystający z urlopów macierzyńskich zachowują prawo do trzynastki niezależnie od długości okresu faktycznie przepracowanego w danym roku. Pracownica wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę zaległej trzynastki, pracodawca odmówił wypłaty. Czy pracownicy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2011 r.?

Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (DzU z 2013 r. poz. 1144) pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia

rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Jednocześnie przepis art. 2 ust. 3 ustawy zawiera zamknięty katalog przypadków, w których warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy dla nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia nie jest w ogóle wymagany.

Do czerwca 2013 r. przepis art. 2 ust. 3 pkt 6 ustawy wśród przypadków wyłączających wymóg przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym nie wymieniał urlopu macierzyńskiego. W przepisie tym była mowa jedynie o urlopie wychowawczym, urlopie dla poratowania zdrowia oraz o korzystaniu przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego. W konsekwencji, jeżeli w związku z korzysta-

niem z urlopu macierzyńskiego pracownica nie przepracowała w danym roku co najmniej 6 miesięcy, nie nabywała prawa do dodatkowego wynagrodzenia za ten rok.

29 czerwca 2013 r. weszła w życie ustawa z 10 maja 2013 r. o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (DzU poz. 746). Ustawa rozszerzyła katalog przypadków, w których wyłączony jest wymóg przepracowania 6 miesięcy jako warunek nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o sytuacji, kiedy pracownik korzystał z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy nowe przepisy stosowało się do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego za rok 2012.

Przedmiotowa ustawa stanowiła wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 9 lipca 2012 r., sygn. akt P 59/11, w którym TK orzekł, że art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej w zakresie, w jakim pomija okres urlopu macierzyńskiego jako umożliwiający nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W zakresie skutków wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził w badanej sprawie, że niekonstytucyjność art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wynika z braku ukształtowania zawartego w tym przepisie katalogu wyjątków z uwzględnieniem urlopu macierzyńskiego. Taka konstrukcja niniejszego wyroku nie skutkuje zatem utratą mocy obowiązującej kwestionowanego przepisu ustawy ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Oznacza jedynie konieczność niezwłocznej interwencji ustawodawcy w celu uzupełnienia wspomnianej regulacji w taki sposób, który zapewni realizację normy konstytucyjnej wyrażonej — w tym przypadku — w art. 71 ust. 2 Konstytucji.

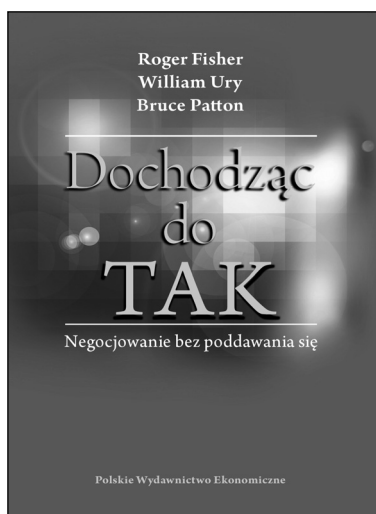
W konsekwencji, do czasu nowelizacji ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym przepis art. 2 ust. 3 obowiązywał w dotychczasowym brzmieniu. Natomiast podstawę do zastosowania nowych przepisów do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego za rok 2012 stanowił art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej (wynagrodzenie roczne niewypłacone w ciągu pierwszych trzech miesięcy 2013 r. pracownikom, wobec których na podstawie nowych przepisów nie wymaga się przepracowania u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, należało wypłacić nie później niż w terminie trzech miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji). Przepis ten swym zakresem nie objął jednak dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego za rok 2011 i lata wcześniejsze.

W świetle powyższego działanie pracodawcy, który w oparciu o obowiązujące wówczas przepisy ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie wypłacił dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011 pracownicy korzystającej w tym roku z urlopu macierzyńskiego, mogłoby zostać zakwestionowane jedynie na drodze sądowej, w drodze powództwa wytoczonego przez pracownicę. W tym przypadku inspektor pracy nie byłby uprawniony do wydania decyzji nakazującej pracodawcy wypłatę spornego świadczenia.

Należy dodać, że na skutek nowelizacji ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej dokonanej ustawą z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU poz. 675) także pracownicy korzystający z urlopu rodzicielskiego nabyli prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego bez konieczności przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym.

Katarzyna Pietruszyńska

Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy



PWE poleca

Oddajemy do rąk Czytelników najpopularniejszą na świecie książkę dotyczącą negocjacji, w której pokazano prostą i wszędzie możliwą do zastosowania metodę negocjowania sporów prywatnych i zawodowych. Autorzy proponują sprawdzoną metodę dochodzenia do porozumienia możliwego do zaakceptowania przez wszystkie strony i we wszelkich rodzajach konfliktów — bez względu na to, czy obejmują one rodziców i dzieci, sąsiadów, współpracowników, klientów firmy. Dzięki opisanej metodzie negocjacji można łatwo nauczyć się, jak skutecznie negocjować z różnymi partnerami.

Praca tymczasowa

Pytanie: *Prowadzę jako osoba fizyczna kilka rodzajów działalności. Czy z osobą, która w mojej firmie wykonuje zadania na podstawie umowy cywilnej (niezwiązane z pracą tymczasową), mogę zawrzeć odrębną umowę cywilną już jako agencja pracy tymczasowej i skierować taką osobę do wykonywania zadań u pracodawcy użytkownika?*

Odpowiedź: Odnosząc się do kwestii kierowania przez agencje pracy tymczasowej osób do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych, należy podkreślić, iż zgodnie z art. 26 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU z 2003 r. nr 166, poz. 1608 z późn. zm.) do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, art. 9 ust. 1 i art. 23 tej ustawy. Wspomniane przepisy nie ograniczają agencji pracy tymczasowej jeżeli chodzi o krąg osób, spośród których mogą one rekrutować osoby mające wykonywać pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje ograniczenie w korzystaniu z pracowników tymczasowych w zakresie, w jakim pracodawca nie może być pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy (art. 4).

Tym samym przepisy ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie stoją na przeszkodzie, aby agencja pracy tymczasowej kierowała do pracodawcy użytkownika osobę, która jednocześnie wykonuje na rzecz tej agencji pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Jednocześnie należy podkreślić, że nie jest wyłączone zastosowanie przepisu art. 22 § 1¹ k.p. do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego. Zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p.

Pytanie: *Czy osoba wykonująca pracę jako pracownik tymczasowy, a zaliczona do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni?*

Odpowiedź: Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z 9 lipca

2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (DzU z 2013 r. nr 166, poz. 1608 z późn. zm.) pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika; urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje szczególne regulacje w zakresie nabywania, wymiaru i trybu udzielania urlopu wypoczynkowego w stosunku do przepisów kodeksu pracy.

Jednocześnie w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika (art. 5 ustawy).

Szczególne uprawnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dodatkowego urlopu wypoczynkowego uregulowano w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 1997 r. nr 123, poz. 777 ze zm.). W świetle art. 19 tej ustawy osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Pracownikowi tymczasowemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje zatem prawo do dodatkowego urlopu na mocy przepisów odrębnej ustawy, tj. ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Należy ponadto podkreślić, iż zgodnie z art. 66 tej ustawy w sprawach nieunormowanych jej przepisami stosuje się kodeks postępowania administracyjnego, kodeks cywilny oraz kodeks pracy. Tym samym wykorzystywanie dodatkowego urlopu odbywa się na zasadach wskazanych w kodeksie pracy.

Robert Lisicki
Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Prawo pracy

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 13 marca 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia zawodów regulowanych, w przypadku których można wszcząć postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji (DzU poz. 339)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy z 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (DzU nr 63, poz. 394 ze zm.). Zmienia załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 30 lipca 2013 r. w sprawie określenia zawodów regulowanych, w przypadku których można wszcząć postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji (DzU poz. 1049).

Rozporządzenie weszło w życie 19 marca 2014 r.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 13 marca 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (DzU poz. 370)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 26c ust. 6 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm.). Zmienia rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (DzU z 2014 r. poz. 241) w zakresie § 2 pkt 1, § 5 (wydłużenie terminu na złożenie wniosku wraz z informacją do 25 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczą) oraz § 11, a także załączników do rozporządzenia.

Rozporządzenie weszło w życie 1 kwietnia 2014 r.

Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z 25 października 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury (DzU poz. 257)

Obwieszczenie Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z 5 listopada 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi (DzU poz. 272)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 24 stycznia 2014 r. w sprawie ogłoszenia

jednolitego tekstu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (DzU poz. 275)

Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z 18 grudnia 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (DzU poz. 416)

Obwieszczenie Ministra Środowiska z 9 grudnia 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Środowiska w sprawie stażu adaptacyjnego i testu umiejętności w toku postępowania o uznanie kwalifikacji do wykonywania zawodów regulowanych w dziedzinie geologii (DzU poz. 417)

Zabezpieczenie społeczne

Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 marca 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków realizacji rządowego programu wspierania osób uprawnionych do świadczenia pielęgnacyjnego (DzU poz. 320)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (DzU z 2013 r. poz. 182 ze zm.). Zmienia § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 24 grudnia 2013 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji rządowego programu wspierania osób uprawnionych do świadczenia pielęgnacyjnego (DzU poz. 1741).

Rozporządzenie weszło w życie 17 marca 2014 r.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 25 lutego 2014 r., sygn. akt SK 18/13 (DzU poz. 267)

(Informację przygotowano na podstawie komunikatu prasowego ogłoszonego przez Trybunał Konstytucyjny).

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 25 lutego 2014 r. (sygn. akt SK 18/13) został wydany w wyniku rozpoznania skargi konstytucyjnej. Skarżąca zakwestionowała konstytucyjność art. 17 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2005 r. nr 31, poz. 267 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasił-

ku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. Skarżąca w okresie pozostawania na zwolnieniu lekarskim wykonywała pracę zarobkową. Argumentowała, że wykonywana wówczas praca stanowiła dla niej formę terapii wspomagającej proces leczenia. Zdaniem skarżącej w tych okolicznościach nie powinna zostać pozbawiona prawa do zasiłku chorobowego.

Trybunał Konstytucyjny, na tle okoliczności tej sprawy, orzekł, że art. 17 ust. 1 ww. ustawy jest zgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 1 i 2, art. 31 ust. 3 oraz art. 2 Konstytucji.

Trybunał podkreślił, że celem zasiłku chorobowego jest przyznanie świadczenia osobom, które w okresie niezdolności do pracy tracą wynagrodzenie w tytułu wykonywanej pracy, oraz iż obowiązująca konstrukcja zasiłku chorobowego nie jest niezgodna z art. 67 ust. 1 Konstytucji.

Jako zgodne z normą konstytucyjną, to jest dokonane w granicach swobody regulacyjnej ustawodawcy wynikającej z art. 67 ust. 1 Konstytucji, uznał ograniczenie osób uprawnionych do zasiłku chorobowego wyłącznie do osób niezdolnych do pracy, które pozostają bez jakichkolwiek źródeł utrzymania. Trybunał wyjaśnił, że ustawodawca, korzystając ze swobody regulacyjnej, mógłby zmodyfikować istniejące ograniczenie kręgu osób uprawnionych do zasiłku chorobowego, uwzględniając cel pracy zarobkowej podjętej w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Podkreślił jednocześnie, że brak wprowadzenia takiej regulacji nie koliduje z art. 67 ust. 1 Konstytucji.

Agnieszka Zwolińska

Wielokryterialne wspomaganie decyzji

Metody i zastosowania

redakcja naukowa

Tadeusz Trzaskalik



Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne



Księgarnia internetowa
pwe.com.pl

Zapowiedź

W książce autorzy przedstawiają dyskretne problemy wielokryterialne, w których liczba rozpatrywanych przez decydenta wariantów decyzyjnych jest skończona. Cechą wspólną metod wspomagających decydenta przy podejmowaniu decyzji jest ich dwuetapowość: etap analityczny, gdy dokonujemy dekompozycji zadania i rozpatrujemy kolejno wyróżnione elementy, i etap syntezy.

W części pierwszej książki zaprezentowano 36 wielokryterialnych metod dyskretnych, zarówno tych ugruntowanych, jak i nowych. Są to metody oparte na wykorzystaniu funkcji użyteczności, relacji przewyższania i punktów odniesienia. Osobną grupę stanowią metody interaktywne. Druga część książki to przykłady różnorodnych zastosowań niektórych z opisanych wcześniej metod. Należą do nich: wybór projektów dofinansowanych ze środków unijnych, interaktywny wybór projektów w firmie, wybór systemu klasy ERP w przedsiębiorstwie, selekcja akcji do portfela, inwestowanie w nieruchomości, wspomaganie negocjacji dwustronnych, selekcja pracowników i renowacja zabytku. Wszystkie prezentowane metody są ilustrowane przykładami liczbowymi zamieszczonymi na dołączonym do książki CD.

WSKAŹNIKI ZUS — w złotych (stan prawny na 1 kwietnia 2014 r.)

| | | |
|---|--|--------------------------|
| WYNAGRODZENIE | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie za IV kwartał 2013 r. | 3823,32 |
| | Minimalne wynagrodzenie od 1 stycznia 2014 r. | 1680,00 |
| | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw za I kwartał 2014 r. (łącznie z wypłatami nagród z zysku) | 3896,97 |
| | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku za I kwartał 2014 r. | 3896,74 |
| EMERYTURY I RENTY | Kwota najniższej emerytury (od 1 marca 2014 r.) | 844,45 |
| | Dodatkowe przychody, jakie mogą uzyskać emeryci i renciści bez zmniejszenia świadczeń (równowartość 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za IV kwartał 2013 r. łącznie ze składkami na ubezpieczenie społeczne) | 2676,40 |
| | Dodatkowe przychody, jakie mogą uzyskać emeryci i renciści, zmniejszające świadczenia (czyli kwoty przychodu równe 70% i 130% przeciętnego wynagrodzenia) | od 2676,40 do 4970,40 |
| | Dodatkowe przychody, po przekroczeniu których zawieszona zostaje wypłata świadczenia; ograniczenia nie dotyczą osób o ukończonym wieku emerytalnym (60 lat — kobieta, 65 lat — mężczyzna) | powyżej 4970,40 |
| | Kwota najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy | 844,45 |
| | Kwota najniższej renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy | 648,13 |
| | Kwota najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem | 1013,34 |
| | Kwota najniższej renty rodzinnej | 844,45 |
| | Kwota najniższej renty rodzinnej wypadkowej | 1013,34 |
| ZASIŁKI | Kwota zasiłku rodzinnego (od 1 listopada 2012 r.) | |
| | ◆ kwota zasiłku rodzinnego na dziecko w wieku do ukończenia 5. roku życia | 77,00 |
| | ◆ kwota zasiłku rodzinnego na dziecko w wieku powyżej 5. roku życia do ukończenia 18. roku życia | 106,00 |
| | ◆ kwota zasiłku rodzinnego na dziecko w wieku powyżej 18. roku życia do ukończenia 24. roku życia | 115,00 |
| | Granica dochodu na jedną osobę uprawniająca do zasiłku rodzinnego (od 1 listopada 2012 r.) | 539,00 |
| | Dla osób wychowujących dziecko niepełnosprawne (od 1 listopada 2012 r.) | 623,00 |
| | Kwota zasiłku pielęgnacyjnego (od 1 września 2006 r.) | 153,00 |
| | Dodatki do zasiłku rodzinnego | |
| | ◆ z tytułu urodzenia dziecka — jednorazowo | 1000,00 |
| | ◆ z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej, na trzecie i następne dzieci uprawnione do zasiłku rodzinnego | 80,00 |
| | ◆ z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego | |
| | ◆ do 5. roku życia | 60,00 |
| | ◆ powyżej 5. roku życia | 80,00 |
| | ◆ z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego - jednorazowo we wrześniu | 100,00 |
| ◆ z tytułu podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania: | | |
| ◆ na dziecko zamieszkujące w miejscowości, w której znajduje się szkoła, legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności | 90,00 | |
| ◆ na dziecko dojeżdżające do miejscowości, w której znajduje się szkoła | 50,00 | |
| Kwota zasiłku pogrzebowego (od 1 marca 2011 r.) | 4000,00 | |
| DODATKI | Kwota dodatku pielęgnacyjnego do emerytury/renty | 206,76 |
| | Kwota dodatku pielęgnacyjnego do emerytury/renty dla inwalidy wojennego | 310,14 |
| | Kwota dodatku kombatanckiego do emerytury/renty | 206,76 |
| | Kwota dodatku do emerytury/renty za tajne nauczanie | 206,76 |
| ODSZKODOWANIA | Z tytułu doznania stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu za każdy procent uszczerbku na zdrowiu (od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r.) (MP z 2014 r., poz. 187) | 730,00 |
| | Za każdy procent uszczerbku na zdrowiu z tytułu zwiększenia uszczerbku na zdrowiu | 730,00 |
| | Z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji (MP z 2014 r., poz. 187) | 12 775,00 |

SKŁADKI ZUS (stan prawny na 1 kwietnia 2014 r.)

Najniższa podstawa wymiaru składek oraz kwot składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i na Fundusz Pracy dla niektórych grup ubezpieczonych

Minimalna składka na ubezpieczenia społeczne od stycznia do grudnia 2014 r. dla:

1. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
2. twórców i artystów,
3. osób prowadzących działalność w zakresie wolnego zawodu w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, a także osób prowadzących działalność w zakresie wolnego zawodu, z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,
4. wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej,
5. osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność

wynosi:

| | | |
|--------------|---|------------------------|
| ◆ emerytalne | — | 438,73 zł (tj. 19,52%) |
| ◆ rentowe | — | 179,81 zł (tj. 8%) |
| ◆ chorobowe | — | 55,07 zł (tj. 2,45%) |

Podstawę wymiaru składek stanowi kwota zadeklarowana, jednak nie niższa niż 2247,60 zł (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na 2014 r., czyli 3746,00 zł).

Począwszy od roku składkowego rozpoczynającego się od 1 kwietnia 2006 r. stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatników składek, którzy byli zobowiązani i przekazali informację ZUS IWA za trzy kolejne ostatnie lata kalendarzowe, jest ustalana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. O jej wysokości płatnicy winni być poinformowani w terminie do 20 kwietnia danego roku.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne dla wszystkich wyżej wymienionych grup nie może być niższa od kwoty 270,40 zł (tj. 9%).

Na podstawie art. 81 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (DzU z 2008 r. nr 164, poz. 1027) podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne od stycznia 2014 r. dla powyżej wymienionych osób stanowi kwota zadeklarowana, nie niższa niż 3004,48 zł (75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kwartale 2013 r., włącznie z wypłatami z zysku).

W związku z powyższym składka na ubezpieczenie zdrowotne od 1 stycznia 2014 r. nie może być niższa od kwoty 270,40 zł (tj. 9%).

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne od 1 kwietnia 2014 r. wynosi 3896,97 zł, a składka za miesiące: kwiecień, maj, czerwiec 2014 r. wynosi 350,73 zł.

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne dla wolontariusza od 1 stycznia 2014 r. wynosi 1680,00 zł, a składka miesięczna 151,20 zł.

Podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne dla cudzoziemców wynosi 520,00 zł, a składka miesięczna 46,80 zł.

Najwyższa podstawa dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego — 9365,00 zł (tj. 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek).

Składka na Fundusz Pracy wynosi 2,45%.

Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynosi 0,10%.

Kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2014 r. wynosi 112 380 zł (MP z 2013 r. poz. 1028).