

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie rozwiązania umowy o pracę

Remuneration for the period of being out of work in the event of termination of the employment contract

Streszczenie

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.) nie jest wynagrodzeniem, a odszkodowaniem, które dodatkowo pełni funkcję represyjno-prewencyjną. Żaden przepis ubezpieczenia społecznego nie wyłącza możliwości przyznania odszkodowania za czas pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego czy świadczenia rehabilitacyjnego. Autorka wskazuje, że „wynagrodzenie” za czas pozostawania bez pracy powinno przysługiwać również za okres niezdolności do pracy pracownika szczególnie chronionego (art. 47 zd. 2 i 57 § 2 k.p.), który został bezprawnie zwolniony — w ten sposób, że pracodawca powinien być zobowiązany pokryć różnicę między wysokością świadczenia z ubezpieczenia społecznego a wynagrodzeniem, które pracownik by uzyskał, gdyby pracował.

Słowa kluczowe

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pracownik szczególnie chroniony

JEL: K31

Abstract

Remuneration for the time of unemployment (Articles 47 and 57 of the Polish Labour Code) is not remuneration, but compensation which additionally has a repressive-preventive function. No provision of social insurance excludes the possibility to award compensation for the time of receiving sickness benefit, maternity benefit or rehabilitation benefit. "Remuneration" for the time of unemployment should also be granted for the period of inability to work of a particularly protected employee (art. 47 sentence 2 and 57 § 2 of the Labour Code) who was unlawfully dismissed — in such a way that the employer should be obliged to cover the difference between the amount of the social insurance benefit and the remuneration the employee would have received if he had worked.

Keywords

remuneration for the period of being out of work, special protection against dismissal

Uwagi wstępne

W orzecznictwie przyjmuje się odszkodowawczy charakter świadczenia z art. 47 i 57 k.p., natomiast sądy nie wliczają do okresu pozostawania bez pracy, za które przysługuje to świadczenie, okresów niezdolności do pracy. Prowadzi to do sytuacji, że pracownik szczególnie chroniony, o którym mowa w art. 47 zd. 2 lub art. 57 § 2 k.p., z którym bezprawnie rozwiązano stosunek pracy, nie uzyska wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jeśli w okresie między rozwiązaniem stosunku pracy a podjęciem pracy w wyniku przywrócenia pozostawał niezdolny do pracy. Cały ten okres nie będzie także wli-

czony do stażu pracowniczego. W takiej sytuacji pracownik nie uzyskuje żadnej rekompensaty za poniesioną szkodę i ma ograniczone możliwości dochodzenia jej na drodze cywilnej, a pracodawca nie ponosi żadnej odpowiedzialności z tytułu naruszenia przepisów kodeksu pracy (oprócz przywrócenia do pracy). Oznacza to, że wprowadzenie przez sądy wyłączeń z okresu pozostawania bez pracy należy uznać za instrument służący ochronie interesów pracodawcy, ograniczający znaczenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 47 i 57 k.p., przysługuje pracownikom, którym pracodawca bezprawnie wypowiedział lub rozwiązał umowę o pracę oraz którzy zostali przy-

wróceni do pracy wyrokiem sądu. Warunkiem przyznania tego wynagrodzenia jest zgłoszenie przez pracownika gotowości do pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy (tj. od uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy). Okres, za jaki przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracowników, którzy nie są szczególnie chronieni, został określony w przepisach i nie budzi większych wątpliwości. W przypadku wypowiedzenia umowy pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia, przysługuje wynagrodzenie nie więcej niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące — nie więcej niż za miesiąc. W sytuacji zaś rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym pracownik ma prawo do wynagrodzenia minimalnie za 1 miesiąc i maksymalnie za 3 miesiące — w zależności od długości okresu wypowiedzenia (Sadlik, 2013, s. 21). W przypadku pracowników szczególnie chronionych ustawodawca przyznaje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Wydawałoby się zatem, że w takim razie zgodnie z literalnym brzmieniem art. 47 i 57 k.p. powinno ono przysługiwać za okres od rozwiązania stosunku pracy do ponownego podjęcia pracy. Jednakże sądy wypracowały w miarę jednolitą linię orzecniczą dotyczącą charakteru kompensacyjno-represyjnego tego świadczenia i w konsekwencji ustalenia, że za czas niezdolności do pracy wynagrodzenie to nie przysługuje, tj. w okresie pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym. Celem artykułu jest weryfikacja stosowanych przez orzecznictwo argumentów uzasadniających przyjęcie powyższego stanowiska w stosunku do pracowników szczególnie chronionych, którym przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Zakres podmiotowy

W grupie pracowników szczególnie chronionych, którym przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, są pracownicy w wieku przedemerytalnym, pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, a także ojcowie wychowujący dziecko, korzystający z urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 185 § 5 k.p. oraz pracownicy członkowie najbliższej rodziny, o których mowa w art. 175¹ pkt 3 k.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Oprócz tych wymienionych wprost kategorii osób kodeks pracy wskazuje jako uprawnionych pracowników szczególnie chronionych pozakodeksowo, tj. chroniony działacz związkowy (art. 32 ustawy o związkach zawodowych, postanowienie SN z 16 grudnia 2014 r., I PZP 6/14, OSNP 2016/7/87) czy członek rady pracowników (art. 17 ust. 1 oraz 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji). Pracownicy szczególnie chronieni, których nie obejmuje prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to np. pracownik w okresie urlopu wychowawczego (art. 186⁸ k.p., wyrok SN

z 6 marca 2019 r., II PK 293/17, LEX nr 2629899) oraz pracownik korzystający z ochrony przed wypowiedzeniem w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (Góral, 2020).

Zakres przedmiotowy

Pracownik szczególnie chroniony, o którym mowa w art. 47 zd. 2 i art. 57 § 2 k.p., z którym niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, może żądać przywrócenia do pracy bądź odszkodowania, a w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem alternatywnie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia. Żądając restytucji stosunku pracy pracownik może jednocześnie wnieść roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Sąd nie może w takiej sytuacji nie uwzględnić żądania pracownika ze względu na to, że jest niecelowe lub niemożliwe do spełnienia, chyba że uwzględnienie żądań pracownika jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy — w takiej sytuacji sąd zasądza odszkodowanie (art. 45 § 3 k.p.). Orzecznictwo dopuszcza możliwość zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy w przypadku, gdy dochodzone roszczenie o przywrócenie do pracy zostanie uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W wyroku z 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99 (OSNP 2001/7/220), Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem ochrony działaczy związkowych, jednakże zasądził odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, stwierdzając, że stopień naruszenia przez pracownika zasad współzycia społecznego znacznie przekraczał naruszenie przez pracodawcę ochrony trwałości stosunku pracy¹. Zgodnie z orzecznictwem odwołanie się do zasad współzycia społecznego jest możliwe tylko przy rozważeniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy, co oznacza konieczność oceny zachowania się obu stron, z uwzględnieniem motywów i przyczyn, a także stopnia naganności postępowania każdej z nich. Stąd też sprzeczna z regułami współzycia społecznego jest sytuacja, w której pracodawca bezprawnie rozwiązujący umowę o pracę będzie żądał obniżenia wynagrodzenia (odszkodowania) od pracownika, który zachował się zgodnie z obowiązującymi normami, a także na skutek działań zatrudniającego przez długi okres musiał radzić sobie na rynku pracy z piętnem rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (wyrok SN z 15 stycznia 2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577). Wynika to stąd, że nie może powoływać się na naruszenie tych zasad ten, kto sam swym zachowaniem narusza standardy obowiązujące w stosunkach pracy albo zasady współzycia społecznego (wyrok SN z 19 marca 2019 r., III PK 29/18, OSNP 2019/11/130²). Żądanie pracownika przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy podlega badaniu w zakresie potencjalnego nadużycia prawa podmiotowego. Odmowa udzie-

lenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (wyrok SN z 15 stycznia 2019 r., II PK 254/17, LEX nr 2605577), np. z powodu celowego i świadomego działania na szkodę pracodawcy. Oznacza to, że żądanie pracownika przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie ma charakteru bezwzględnego i może być badane przez sąd pod kątem potencjalnego nadużycia prawa podmiotowego z art. 8 k.p.

W zależności od tego, na jakim etapie pracownik wysuwa roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sąd może zasądzić przedmiotowe wynagrodzenie warunkowo. Z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy pracownik wraz z żądaniem przywrócenia do pracy dochodzi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wtedy sąd może wynagrodzenie zasądzić już w wyroku przywracającym pracownika do pracy, pod warunkiem że pracownik podejmie pracę. Oznacza to, że zgodnie z art. 48 § 1 k.p. pracownik powinien w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy (od uprawomocnienia się wyroku) zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (np. choroby pracownika lub oporu pracodawcy przed wykonaniem orzeczenia przywracającego do pracy). Co ważne, w takim wyroku sąd zasądza wynagrodzenie za okres od rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku, ewentualnie z odsetkami od dnia podjęcia pracy (odsetki także zasądzone są warunkowo, wyrok SN z 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006/11-12/174). Istotną kwestią staje się odpowiedź na pytanie, czy w przypadku kontynuowania sporu sądowego pracownik może żądać wynagrodzenia także za czas od wydania nieprawomocnego wyroku sądu I instancji do wydania prawomocnego orzeczenia. Wskazuje się, że wyrok sądu pierwszej albo drugiej instancji uwzględniający wynagrodzenie w niższej kwocie nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Na podstawie art. 383 *in fine* kodeksu postępowania cywilnego, a więc z uwagi na sprawę o świadczenia powtarzające się, pracownik może rozszerzyć żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy (wyrok SN z 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006/7-8/111). Nie wyklucza to jednak sytuacji, w której pracownik zgłosi się do pracy po wydaniu jeszcze nieprawomocnego wyroku. Stąd też roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero w momencie podjęcia pracy po przywróceniu do niej. W takiej sytuacji słusznie wskazuje się, że wynagrodzenie przysługuje do dnia faktycznego podjęcia pracy po restytucji stosunku pracy (Baran, 2020).

Z inną sytuacją będziemy mieli do czynienia kiedy pracownik został wcześniej przywrócony do pracy wyrokiem sądu, a następnie dochodzi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w odrębnym postępowaniu. W takim przypadku przesłanką zasądzenia przedmioto-

wego roszczenia będzie podjęcie przez pracownika pracy, a wynagrodzenie zostanie przyznane za czas od rozwiązania stosunku pracy do dnia zgłoszenia gotowości lub podjęcia pracy (wyrok SN z 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10, LEX nr 630182). W tym wariancie bowiem okres pozostawania bez pracy jest już pewny (o ile pracodawca dopuścił pracownika do pracy). W przypadku pracownika, który już został przywrócony do pracy, podjęcie przez niego pracy będzie przesłanką zasądzenia roszczenia z art. 47 lub 57 k.p. Natomiast jeśli pracownik w jednym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, sąd zasądzi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy warunkowo.

Okresy niewliczane do „czasu pozostawania bez pracy”

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oblicza się zgodnie z zasadami ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy³. Powinno ono odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował, wobec czego należy uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany, w tym zarówno podwyższenie jak i obniżenie wysokości wynagrodzenia, które nastąpiłoby gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie (Barzycka-Banaszczyk, 2017).

Kluczową wartością warunkującą ostateczną wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest okres, za jaki przysługuje. Zgodnie z jego nazwą przedmiotowe świadczenie powinno przysługiwać za okres pozostawania bez pracy, tj. od rozwiązania stosunku pracy do jego ponownego podjęcia. Jednak ustawodawstwo i orzecznictwo wprowadziło wyjątki od zasady za jaki okres pozostawania bez pracy wynagrodzenie się nie należy lub kiedy niektóre świadczenia uzyskane przez pracownika podlegają potrąceniu z wynagrodzenia z art. 47 lub 57 k.p. Do 1996 roku zgodnie z art. 47 § 2 i 57 § 3 k.p. przedmiotowe wynagrodzenie ulegało zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy. Warto podkreślić, że to nie okres pracy u innego pracodawcy ulegał odliczeniu, a wynagrodzenie uzyskane u innego pracodawcy podlegało odliczeniu od wynagrodzenia zasądanego za czas pozostawania bez pracy. Jednakże nie obejmowało to korzyści uzyskanych przez pracownika w tym czasie na podstawie innych tytułów prawnych niż stosunek pracy (wyrok SN z 14 listopada 1980 r., I PRN 117/80, OSNC 1981/6/110). W takim stanie prawnym można wyobrazić sobie sytuację, w której zwolniony pracownik podjął pracę tak samo płatną, i w efekcie nie uzyskał wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, gdyż po odliczeniu wynagrodzenia uzyskanego w nowej pracy z wynagrodzenia z art. 47 lub 57 § 2 k.p. nic nie pozostało. W tej sytuacji przepisy art. 47 § 2 i 57 § 3 k.p. powodowały, że funkcja sankcyjna tej instytucji nie była realizowana — pracodawca nie

był zobowiązany do wypłaty odszkodowania, a więc nie ponosił konsekwencji swoich działań. Obecnie przyjmuje się, że w warunkach gospodarki rynkowej zaliczanie na poczet wynagrodzenia z art. 47 lub 57 k.p. świadczenia ze stosunku pracy otrzymywanego przez pracownika w okresie kiedy na skutek rozwiązania umowy o pracę nie świadczył pracy, nie ma już ani społecznego, ani tym bardziej ekonomicznego uzasadnienia (Baran, 2020) — docenia się fakt, że pracownik był aktywny zawodowo nie czekając na wyrok. W konsekwencji, po nowelizacji kodeksu pracy w 1996 r.⁴ wynagrodzenie z art. 47 i 57 k.p. nie podlega zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskiwane u innego pracodawcy i to niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia. Tym samym obecne przepisy prawa pracy nie ograniczają świadczenia z art. 47 zd. 2 i 57 § 2 k.p.

Niemniej w orzecznictwie przyjmuje się, że od okresu pozostawania bez pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, odlicza się okres pobierania zasiłku chorobowego (wyrok SN z 9 maja 2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018), zasiłku macierzyńskiego (zob. wyrok SO w Łodzi z 10 grudnia 2019 r., VIII Pa 143/19, LEX nr 2766673), świadczenia rehabilitacyjnego (uchwała SN z 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, LEX nr 14952) oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji (wyrok SN z 9 maja 2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018)⁵. Nie odlicza się natomiast okresu przebywania na urlopie wychowawczym u innego pracodawcy (wyrok SN z 9 maja 2017 r., II PK 68/16), okresu pracy u innego pracodawcy (nie odlicza się również wysokości wynagrodzenia uzyskanego u innego pracodawcy), okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych (wyrok SN z 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994/2/36 z glosą Z. Salwy, por. wyrok SA w Szczecinie z 20 grudnia 2011 r., III APa 10/11, OSAS 2012/4/108-124), emerytury (wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II PK 239/10, LEX nr 829119)⁶. Odliczeniu nie podlega także odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji oraz dochód uzyskiwany z działalności gospodarczej (wyrok SN z 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020). Z kolei na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pracodawca może zaliczyć kwoty wypłacone pracownikowi wcześniej w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę (w szczególności odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy i odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia, wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, LEX nr 738349).

Taki podział rodzi pytanie, dlaczego niektóre okresy pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego podlegają odliczeniu z wynagrodzenia z art. 47 zd. 2 i 57 § 2 k.p., a inne nie. Zastanawiające jest również dlaczego orzecznictwo stosuje konstrukcję odliczenia okresów pobierania tych świadczeń zamiast odliczać wysokość pobieranych świadczeń. Uzasadniając odliczanie okresów pobierania świadczeń z ubezpieczeń społecznych wskazuje się z jednej strony na charakter świadczenia z art. 47 i 57 k.p., a z drugiej na przepisy ubezpieczeń społecznych.

Charakter wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

Zgodnie z orzecznictwem i dominującym poglądem doktryny wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym (wyrok SN z 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, LEX nr 1213633; Barzycka-Banaszczyk, 2017, s. 132 i n.; Pisarczyk, 2003, s. 194). Oznacza to po pierwsze, że wbrew swojej nazwie nie jest ono wynagrodzeniem za pracę, gdyż przysługuje za okres, gdy nie tylko nie była świadczona praca, ale w którym nie istniał stosunek pracy (Liszczy, 2008, s. 7). Nie jest to też świadczenie płatne okresowo, lecz jednorazowo po przywróceniu do pracy (Sadlik, 2013, s. 1). Wskazuje się, że użycie przez ustawodawcę pojęcia „wynagrodzenie” na określenie świadczenia o charakterze odszkodowawczym miało na celu wyraźne odróżnienie go od świadczenia nazwanego „odszkodowaniem” zasądzanego na podstawie art. 45 § 1 k.p. (Piotrowski, 1974, s. 137). Po drugie jego specyficzny charakter odszkodowawczy wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednak samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej przez pracownika straty. W wyroku Sądu Najwyższego z 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93 (LEX nr 1213633), wyjaśniono, iż oznacza to, że jest ono reglamentowane co do wysokości (ograniczenie zasadniczo do wynagrodzenia 3-miesięcznego) i sposobu wyliczenia (odliczenie niektórych należności). Ponadto jest to odszkodowanie wyłącznie za utracone wynagrodzenie za pracę, a nie za inną szkodę (np. utracone korzyści), którą pracownik mógł ponieść w wyniku rozwiązania umowy o pracę. Tym samym w judykaturze przyjmuje się, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy (wyrok SN z 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006/11-12/174). Zgodnie z tym rozumowaniem, skoro pracownik jest niezdolny do pracy, to nawet gdyby pozostawał w stosunku pracy, nie otrzymywałby za ten okres wynagrodzenia (wyrok SN z 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020). Tym samym do okresu pozostawania bez pracy nie wlicza się okresów pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego. Wskazuje się też, że oprócz charakteru kompensacyjnego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełni również rolę sankcji za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną w tym zakresie (wyrok SN z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, OSNP 2012/17-18/220).

Należy zaznaczyć, że w doktrynie prezentowane jest także odrębne stanowisko, zgodnie z którym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie ma charakteru odszkodowawczego, a bliższe jest raczej sankcji pra-

wa publicznego, tj. sankcji wobec pracodawcy za naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów prawa regulujących rozwiązanie stosunku pracy (Kulig, 2013, s. 666 i n.; także Sobczyk, 2013, s. 73 i n.). Należy zgodzić się z twierdzeniem, że gdyby było to rzeczywiście odszkodowanie, to zachowanie poszkodowanego pracownika, tj. konieczność zgłoszenia gotowości do pracy po prawomocnym wyroku, niemające żadnego wpływu na powstanie szkody ani jej rozmiar, nie powinno mieć znaczenia dla istnienia jego roszczenia o to „odszkodowanie” (T. Liszcz zdanie odrębne do wyroku TK z 22 maja 2013 r., P 46/11, OTK 2013/4/42).

Przy czym powyższe poglądy dotyczące represyjnego charakteru wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zostały wyrażone jako sprzeciw wobec wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 22 maja 2013 r., P 46/11 który uznał art. 57 § 1 k.p. za jedyną podstawę uzyskania odszkodowania przez pracownika zwolnionego niezgodnie z prawem, z wyłączeniem możliwości dochodzenia roszczenia uzupełniającego na drodze cywilnej. Warto zauważyć, że wyłączenie możliwości dochodzenia roszczenia uzupełniającego przez pracownika w przypadku niepokrycia szkody wynagrodzeniem z art. 47 lub 57 k.p. oznacza, że część uszczerbku majątkowego zwolnionego pracownika pozostaje bez kompensacji i pracownik ma zamkniętą drogę dochodzenia odszkodowania za całą stratę.

Dominujące aktualnie stanowisko sądów co do charakteru wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest niespójne. Przyjęcie, że ma ono szczególny charakter odszkodowawczy oraz jednocześnie pełni funkcję represyjną i prewencyjną, utrudnia zrozumienie dlaczego sądy odliczają od okresu pozostawania bez pracy okresy niezdolności do pracy. Bliższe przyjrzenie się konsekwencjom odliczania okresów niezdolności do pracy od okresu pozostawania bez pracy prowadzi do sytuacji nieakceptowalnych z punktu widzenia zasad sprawiedliwości społecznej.

Skoro świadczenie z art. 47 i 57 k.p. nie jest wynagrodzeniem za pracę, to niezrozumiałe jest dlaczego przysługuje tylko za okres, w którym pracownik mógł pobierać wynagrodzenie, a więc faktycznie mógł wykonywać pracę. W związku z tym, że bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z reguły wywołuje straty moralne w postaci silnego stresu, zaniżenia samooceny (Liszcz, 2008, s. 7), to może być samoistną przyczyną niezdolności do pracy pracownika. Zgodnie z przyjętą przez sądy logiką, okres choroby w trakcie zatrudnienia u innego pracodawcy w okresie pozostawania bez pracy należy odliczyć od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (choć sam okres zatrudnienia u innego pracodawcy powinniśmy wliczać do okresu, za który przysługuje świadczenie, bo art. 57 § 3 k.p. został usunięty). Inna sytuacja, która zdarza się w praktyce, to kiedy przez cały okres pozostawania bez pracy pracownik pobiera świadczenia z ubezpieczenia społecznego, np. z tytułu macierzyństwa. Takiemu pracownikowi wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy nie przysługuje⁷, co oznacza, że funkcja kompensacyjna i represyjna z art. 47 i 57 k.p. nie znajdują za-

stosowania, a norma prawna nie spełnia swej roli. I tutaj pojawia się wątpliwość, czy właśnie w ten sposób art. 47 i 57 k.p. powinny być interpretowane. Można bowiem dojść do konkluzji analogicznej do tej, która była przedstawiana przy usunięciu przepisów o odliczaniu wysokości wynagrodzenia uzyskanego u innego pracodawcy. Czy interpretacja przepisów, zgodnie z którą od wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy odliczane są okresy pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ma ekonomiczne i społeczne uzasadnienie?

Zdaniem sądów tak, gdyż w innym wypadku pracownik byłby w lepszej sytuacji niż niezdolny do pracy z powodu choroby pracownik pozostający w stosunku pracy, któremu przysługuje tylko jedno z tych świadczeń. Wypłacenie za te okresy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powodowałoby, że za ten sam okres pracownik otrzymałby świadczenia z różnych, wykluczających się wzajemnie źródeł spełniających podobne funkcje (wyrok SN z 9 maja 2017 r., II PK 68/16, LEX nr 2312018).

Jednakże chory pracownik, który pozostaje w stosunku pracy, z punktu widzenia prawnego nie jest w lepszej sytuacji od chorego pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany, tylko dlatego że ten drugi w przypadku przywrócenia do pracy mógłby uzyskać wynagrodzenie z art. 47 lub 57 k.p. Przecież skoro świadczenie z art. 47 lub 57 k.p. nie ma charakteru wynagrodzenia, to nie koliduje ze świadczeniami z ubezpieczenia społecznego, które mają zupełnie inne funkcje. Funkcją świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest bowiem zabezpieczenie pracownika przed utratą środków w sytuacji niezdolności do pracy, zaś funkcją wynagrodzenia z art. 47 lub 57 k.p. jest z jednej strony częściowa kompensacja poniesionej szkody, a z drugiej sankcja wobec pracodawcy za bezprawne działanie (wyrok SN z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, OSNP 2012/17-18/220). Jak przyznają same sądy, przedmiotowe świadczenie nie jest przeznaczone na pokrycie kosztów utrzymania pracownika, który w istocie takie koszty musiał już ponieść (wyrok SN z 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, LEX nr 1213633). Wątpliwości natury słusznościowej budzi także uprzywilejowane traktowanie pracodawcy, którego pracownik podupadł na zdrowiu w okresie pozostawania bez pracy, wobec pracodawcy, który jest zobowiązany wypłacić wynagrodzenie obliczane z uwzględnieniem niepomniejszonego okresu pozostawania bez pracy, i to mimo iż zarówno w pierwszym jak i drugim przypadku zachowanie pracodawcy nosi te same znamiona bezprawności (Bomba, 2017, s. 64).

Dodatkowo przesłanką powstania roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie jest szkoda mierzona wysokością utraconego zarobku, lecz bezprawność zachowania pracodawcy polegająca na naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy. Oderwanie wynagrodzenia od wysokości szkody nie budzi wątpliwości zwłaszcza po uchyleniu § 2 art. 47 oraz § 3 art. 57 k.p. (Bomba, 2017, s. 64). Skoro wynagrodzenie z art. 47 i 57 nie ma związku z powstałą po stronie

pracownika szkodą, tym bardziej niezrozumiałe jest dlaczego orzecznictwo odlicza okres pobierania jakichkolwiek świadczeń uzyskiwanych przez pracownika w trakcie pozostawania bez pracy. Stąd bardziej zasadne wydaje się odliczenie wysokości świadczeń uzyskanych z ubezpieczenia społecznego od wysokości wynagrodzenia, które przysługiwałoby za okres pobierania tych świadczeń.

Sprzeczność z przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych

Drugim uzasadnieniem podawanym przez sądy w zakresie odliczania okresów pobierania świadczeń z ubezpieczeń społecznych jest oparcie się na przepisach ubezpieczeniowych w zakresie zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Wskazuje się, że ze względu na przepisy zasiłkowe niemożliwe jest równoczesne pobieranie wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego bądź świadczenia rehabilitacyjnego (Sadlik, 2013, s. 22). Zgodnie bowiem z art. 12 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2020 r. poz. 870 z późn. zm., dalej: ustawa zasiłkowa), zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Tę normę stosuje się odpowiednio do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 22 ustawy zasiłkowej) i zasiłku macierzyńskiego (art. 31 ust. 5 ustawy zasiłkowej). Z kolei art. 17 ustawy zasiłkowej stanowi, że ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. Orzecznictwo uznaje, że odnosząc powyższe zasady do pracownika żądającego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy można przyjąć, że wynagrodzenie nie przysługuje za okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego (wyrok SN z 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03, OSNP 2004/21/370).

Konstrukcja art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej wskazuje, że chodzi tutaj o wyłączenie ochrony (Jędrasik-Jankowska, 2016), a nie utratę prawa — zasiłek nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Natomiast jeśliby nawet uznać, że wynagrodzenie z art. 47 i art. 57 k.p. jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej, to przedmiotowe wynagrodzenie nie przysługuje pracownikowi w momencie powstania jego niezdolności do pracy, a więc w momencie kiedy nabywa prawo do zasiłku chorobowego. W tym okresie pracownik może mieć bowiem co najwyżej prawo do roszczenia o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem, przywrócenie do pracy i zasądzenie świadczenia z art. 47 lub 57 k.p. (pod warunkiem podjęcia pracy, które jest zdarzeniem przyszłym i niepewnym). Artykuł 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej jest normą

kolizyjną, wskazującą na pierwszeństwo prawa do wynagrodzenia (jeśli ono przysługuje na podstawie odrębnych przepisów) przed zasiłkiem chorobowym (Darmorost, 2012). Oznacza to, że zastosowanie tej normy w omawianym przypadku mogłoby mieć tylko takie znaczenie, że przyznanie pracownikowi wynagrodzenia z art. 47 lub 57 k.p. spowodowałoby uznanie zasiłku chorobowego za nienależny. Innymi słowy, na gruncie art. 12 oraz 66 ustawy zasiłkowej można ewentualnie rozważać bezpodstawną wypłatę zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego za okres, za który przysługuje pracownikowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, a nie odliczanie okresów zasiłkowych (Bomba, 2017, s. 64). Wymagałoby to oczywiście wszczęcia odrębnego postępowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jednakże, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 3 października 2018 r., II UK 283/17 (OSNP 2019/5/60), zasądzenie w wyniku przywrócenia do pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pokrywający się z okresem zasiłkowym nie powoduje utraty prawa do zasiłku macierzyńskiego, co pokazuje, że taka argumentacja byłaby błędna.

Poza tym art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie ma zastosowania do wynagrodzenia z art. 47 lub 57 k.p. Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury i doktryny, świadczenie z art. 47 i 57 k.p. nie ma charakteru wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej, odnosi się do wynagrodzenia chorobowego z art. 92 k.p. oraz sytuacji kiedy w czasie trwania choroby pracownik wykonuje pracę, za którą przysługuje mu wynagrodzenie. Stąd też art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie powinien być brany pod uwagę przy rozpatrywaniu okresu, za który przysługuje pracownikowi wynagrodzenie w czasie pozostawania bez pracy. Z kolei inne przepisy ubezpieczenia społecznego nie wyłączają możliwości przyznania odszkodowania za okres pobierania zasiłków.

Nierozstrzygnięta pozostaje także kwestia, dlaczego zdaniem judykatury to nie wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest odliczana, a okresy pobierania tych świadczeń. Wydaje się, że uznając odszkodowawczy charakter tego świadczenia, zastosowanie konstrukcji potrącenia wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego byłoby bardziej racjonalnym rozwiązaniem. Zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że niezdolność do pracy mogła wynikać z krzywdy niematerialnej wywołanej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Okres pozostawania bez pracy wlicza się także do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego liczone są różne świadczenia (art. 51 § 1 k.p.). W tym kontekście niezaliczenie do okresu pozostawania bez pracy okresów pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego oznacza, że okresy niezdolności do pracy między rozwiązaniem a przywróceniem do pracy pracownika nie będą zaliczone do stażu pracowniczego, co również jest niezrozumiałe z punktu widzenia celu art. 47 i 57 k.p.

Wnioski

Dotychczasowe jednolite orzecznictwo sądów pracy, zgodnie z którym z okresu pozostawania bez pracy, za które przysługuje pracownikowi wynagrodzenie na mocy art. 47 zd. 2 i 57 § 2 k.p., należy odliczyć okresy niezdolności do pracy, tj. okresy pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jest nie do przyjęcia. Dominujące dotąd stanowisko, że wynagrodzenie z art. 47 i 57 k.p. ma funkcję kompensacyjno-represyjną, nie jest wynagrodzeniem i jest niezależne od wysokości szkody powstałej w wyniku bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, wydaje się stać w sprzeczności z powyższym orzecznictwem. Przytoczonego wyżej stanowiska nie uzasadniają również przepisy ustawy zasiłkowej, które dają pierwszeństwo wynagrodzeniu przed zasiłkami, a co więcej nie dotyczą wynagrodzenia z art. 47 i 57 k.p. Niejasne jest również dlaczego odliczane są okresy po-

bierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie wysokości tych świadczeń. Funkcja wynagrodzenia z art. 47 i 57 k.p. — odszkodowawcza i sankcyjna wobec pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem szczególnie chronionym, nie jest realizowana jeśli w okresie pozostawania bez pracy pracownik pozostaje niezdolny do pracy. Zagadnienie to jest tym bardziej istotne, że wyłączona jest możliwość dochodzenia odszkodowania uzupełniającego z kodeksu cywilnego ponad to wskazane w art. 47 i 57 k.p. (zob. szerzej Barzycka-Banaszczyk, 2017; uchwała 7 sędziów SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010/1-2/1; wyrok SN z 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249).

Wprowadzenie przez sądy wyłączeń z okresu pozostawania bez pracy należy uznać za instrument służący ochronie interesów pracodawcy i ograniczający znaczenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Przypisy/Notes

¹ Zob. także wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNP 2001/22/659. Podobnie w wyroku SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, sąd nie przywrócił pracownika do pracy, a tym samym nie zasądził wynagrodzenia na jego rzecz za czas pozostawania bez pracy, gdyż pracownik ten naruszył w sposób ciężki swe obowiązki pracownicze (przebywał na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu), a pracodawca dokonywał zwolnień grupowych z powodu trudności ekonomicznych.

² Co istotne, sąd podkreślił, że podmiot powołujący się na naruszenia zasad współżycia społecznego powinien wskazać konkretne reguły, które zostały naruszone.

³ Paragraf 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU z 2017 r. poz. 927) oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (DzU nr 2 poz. 14 z późn. zm.).

⁴ Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (DzU nr 24 poz. 110 z późn. zm.). Warto odnotować, że w uzasadnieniu ww. ustawy dostępnego na stronie internetowej Biblioteki Sejmowej (dostęp z 17.01.2021 r.) brak jest szczegółowego uzasadnienia odnoszącego się do skreślenia § 2 art. 47 i § 3 art. 57 kodeksu pracy.

⁵ Ale pobieranie renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia z art. 47 k.p., zob. wyrok SN z 9 grudnia 2003 r., I PK 81/03, OSNP 2004/21/370.

⁶ Por. wyrok SN z 9 lutego 2005 r., III PK 70/04, OSNP 2005/20/314, gdzie przyjęto, że wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy może być na podstawie art. 8 k.p. zmniejszone o otrzymaną w tym czasie emeryturę.

⁷ Wyrok SO w Łodzi z 10 grudnia 2019 r., VIII Pa 143/19, w którym sąd nie przyznał powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, gdyż w niniejszej sprawie powódka przez cały okres od momentu rozwiązania umowy o pracę do dnia wyrokowania pobierała albo zasiłek chorobowy, albo zasiłek macierzyński.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (2020). Art. 57. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Barzycka-Banaszczyk, M. (2017). *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*. Warszawa: C.H.Beck.
- Bomba, K. (2017). Prawo pracy — rozwiązanie umowy o pracę — ustalenie wysokości wynagrodzenia (odszkodowania) za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.) — zasiłek chorobowy — świadczenia rehabilitacyjne. Głos do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (6).
- Darmorost, E. (2012). *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Góral, Z. (2020). Art. 47. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Jaśkowski, K. (2020). Art. 47. W: E. Maniewska i K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Gdańsk: Wolters Kluwer Polska.

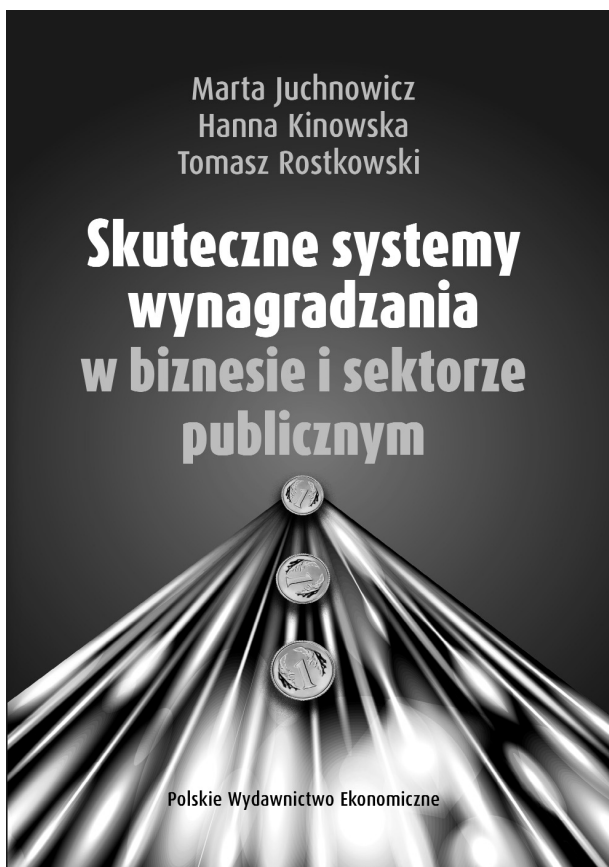
- Jędrasik-Jankowska, I. (2016). *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kulig, K. (2013). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy — glosa — P 46/11. *Monitor Prawa Pracy*, (12).
- Liszczyński, T. (2008). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika — cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Pisarczyk, Ł. (2003). Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. W: L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sadlik, R. (2013). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (1).
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy o konstytucyjnej ochronie prawa i wolności człowieka*. Warszawa: C.H.Beck.

Mgr Marta Kozak-Maśnicka, doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, współpracownik Centrum Badań nad Prawem Europy Wschodniej i Azji Centralnej. Jej zainteresowania naukowe w zakresie prawa pracy koncentrują się na prawnej ochronie sygnalistów oraz zatrudnieniu w gig economy.

Mgr Marta Kozak-Maśnicka, Ph. D. Student at the Department of Labour Law and Social Policy of the Faculty of Law and Administration at the University of Warsaw, researcher at the Center for Research on the Law of Eastern Europe and Central Asia. Her scientific interests in labour law focus on the legal protection of whistleblowers and platform work in the gig economy.

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

poleca



Wynagrodzenia stanowią jeden z najważniejszych obszarów zarządzania kapitałem ludzkim, dlatego nieprzerwanie znajdują się w centrum zainteresowań teorii i praktyki. Imperatywem systemu wynagrodzeń w okresie rozwoju gospodarki rynkowej była efektywność wynagrodzeń wyrażona maksymalizacją zwrotu z kosztów pracy, to znaczy produktywności na jednostkę tych kosztów. Takie podejście nie odpowiada współczesnym warunkom funkcjonowania, które wymagają zróżnicowanych i elastycznych strategii biznesowych, dostosowanych do funkcjonowania w świecie VUCA oraz zmieniającej się hierarchii celów i oczekiwań pracowników. Dlatego kryterium oceny współczesnych systemów wynagrodzeń powinna stanowić ich skuteczność, która oznacza kompleksowe podejście do celów zarządzania wynagrodzeniami. Obok istotnych celów ekonomicznych uwzględnia także cele pozaekonomiczne, takie jak satysfakcja i zaangażowanie pracowników, oceniane z perspektywy kluczowych interesariuszy.

Tworzenie systemu wynagradzania w organizacji jest jednym z trudniejszych wyzwań jakie stoją przed menedżerami w procesie zarządzania. Poglębiamy ją obiektywna potrzeba ciągłej modernizacji systemu, wymuszona zmiennością otoczenia (np. sytuacją na rynku pracy) i warunków wewnętrznych (np. zmianą struktury zatrudnienia). Dlatego celem niniejszej monografii jest dostarczenie kompendium informacji pomocnych w procesie zarządzania wynagrodzeniami. Omawiane zagadnienia zostały przedstawione na tle uniwersalnej i utrwalonej wiedzy dotyczącej kształtowania wynagrodzeń w szerokim spectrum organizacji: w firmach biznesowych, instytucjach sektora publicznego, a także w organizacjach non-profit. Treści merytoryczne uzupełnione

są komentarzami na temat realiów polskiej gospodarki. Praca jest efektem studiów literaturowych i badań własnych autorów dokonywanych podczas realizacji różnorodnych prac badawczo-wdrożeniowych w reprezentujących różne sektory przedsiębiorstwach działających w Polsce. Przedstawiane w książce wyniki badań dostarczają materiału na temat diagnozy i tendencji w kształtowaniu systemów wynagrodzeń w organizacjach działających w latach 2019–2020. Celem ich prezentacji, poza aspektem informacyjnym, jest konfrontacja z dorobkiem nauki oraz inspiracja czytelników do samodzielnej analizy i oceny rzeczywistości.

Mamy nadzieję, że przedstawione w monografii rozwiązania i tendencje spotkają się z zainteresowaniem czytelników i będą stanowiły inspirację do dalszych badań w tym obszarze.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl