

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

LABOUR AND SOCIAL SECURITY JOURNAL

PL ISSN 0032-6186

TOM LX

Nr indeksu 3698-10

12 grudzień 2019

Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy

Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

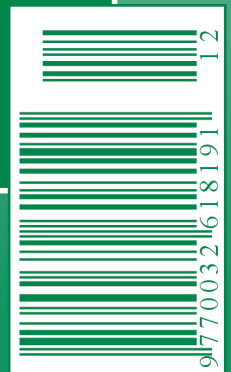
Upadłość konsumencka a ochrona wynagrodzenia za pracę

Kryteria niezależności organu biorącego udział w procedurze powoływania sędziów oraz niezawisłości sędziów

www.pizs.pl



Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne



Globalizm jako ostatnie stadium kapitalizmu?

Tytuł felietonu nawiązuje do znanej pracy Lenina na temat imperializmu jako najwyższego stadium kapitalizmu. Gdyby prawdziwe były przepowiednie zawarte w tej pracy, to kapitalizm powinien już dawno przestać istnieć lub też powinien zostać unicestwiony. Imperializm miał być najwyższą, a więc ostatnią fazą kapitalizmu czy też rodzajem zwyrodnienia tego ustroju nieuchronnie prowadzącego do jego końca. Kapitalizm przetrwał wszakże nie tylko Rewolucję Październikową, ale także I i II Wojnę Światową, jak również w zasadniczym stopniu doprowadził do rozkładu systemu komunistycznego oraz rozpadu Związku Radzieckiego. Współcześnie pojawia się pytanie, czy uda się mu przetrwać globalizację. Być może jednak zagrożenie dla kapitalizmu ze strony globalizacji jest pozorne albo też jest jedynie rodzajem choroby, która tak czy inaczej zostanie przezwyciężona.

Imperializm w politycznej formie kolonializmu ostatecznie rozpadł się w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku, co jednak wcale nie doprowadziło do upadku kapitalizmu, a wręcz przeciwnie spowodowało wzmocnienie funkcjonowania jego mechanizmów, w tym działania wolnego rynku. Nastąpiło to głównie w wyniku procesów, które można określić jako globalizacja handlu, produkcji, usług, zatrudnienia oraz kapitału finansowego, i co stało się możliwe, a nawet więcej — w decydującej mierze zostało spowodowane przez gwałtowne przyspieszenie postępu technicznego, technologicznego i organizacyjnego. Telewizja, komputer, poczta elektroniczna, Internet, GPS, urządzenia 3D, smartfony i tym podobne wynalazki z dziedziny teleprzekazu, elektroniki, a także kosmonautyki i sztucznej inteligencji sprawiły, że świat już dawno stał się globalną wioską, a obecnie — mówiąc obrazowo — np. mieszkaniec Azji stał się sąsiadem Europejczyka i zagląda mu do ogródka, stopniowo mogąc dostrzec w nim coraz więcej szczegółów. W sensie liczby i ścisłości powiązań światowa wioska staje się coraz mniejsza i jednocześnie coraz ludniejsza, co rodzi jakościowo nowe problemy.

Wymiana handlowa przekraczająca granice poszczególnych państw jest prawie tak stara jak ludzkość. Podobnie jest z migracją siły roboczej, która była związana z wojnami, wędrówką ludów, niewolnictwem, poszukiwaniem lepszych warunków życia poza granicami własnego państwa lub na innych kontynentach. W dziejach ludzkości niczym nadzwyczajnym nie był także transgraniczny przepływ techniki i produkcji, a także kapitału finansowego. Pod wpływem jednak zmian politycznych, gospodarczych, społecznych i kulturowych, u podłoża których leży wynalazczość i postęp naukowo-techniczny jako ich przyczyna, wskazane procesy i zjawiska uległy gwałtownemu nasileniu i w następstwie tego jakościowej przemianie. Wymiana handlowa, przepływ towarów, usług, produkcji, pracy, osób i kapitału, a także myśli i wartości pozamaterialnych, uzyskały jakościowo nową skalę. Wyraźnie wykroczyły poza granice państw, co między innymi znajduje wyraz w tworzeniu i funkcjonowaniu nie tylko gospodarczych struktur międzynarodowych, ale i ponadnarodowych.

Globalizację czy też globalny kapitalizm oskarża się, że doprowadziły do wzrostu niesprawiedliwości w skali państw, poszczególnych kontynentów i całego świata. Bieguny biedy i bogactwa coraz bardziej się od siebie oddalają, a biedni stają się jakoby coraz biedniejsi, zaś bogaci coraz bardziej się bogacą. Jako sprawców rosnącego rozwarstwienia społecznego w skali poszczególnych państw i w wymiarze ponadnarodowym często wskazuje się kapitał finansowy oraz korporacje międzynarodowe i ponadnarodowe, co skądinąd nie jest nowością, gdyż za podobne zjawiska i procesy kapitalizm krytykowany był już w XIX wieku. Różnica polega jednak na tym, że system bankowo-finansowy oraz gospodarcze korporacje międzynarodowe i ponadnarodowe nigdy nie były tak potężne i nigdy nie dysponowały tak ogromnymi środkami i możliwościami jak obecnie. Niejednokrotnie korporacje te dysponują zasobami przekraczającymi dochody narodowe niewielkich państw i stąd stały się zagrożeniem dla interesów i monopolu oraz sposobu funkcjonowania systemów państwowych. Pojawia się więc wezwanie do walki zwłaszcza z ponadnarodowymi korporacjami gospodarczymi. W związku z tym między innymi wskazuje się, że w funkcjonowaniu w szczególności korporacji ponadnarodowych często dochodzi do naruszania interesów pracowniczych, w tym do łamania przez nie przepisów prawa pracy i eliminowania związków zawodowych albo też do radykalnego ograniczania ich skuteczności.

Istnienie i funkcjonowanie korporacji związane jest z różnego rodzaju nieprawidłowościami i zagrożeniami, między innymi dla pracowników w nich zatrudnianych. Pojawia się więc problem, jaką należałoby wobec nich wybrać strategię. Czy ma to być strategia ograniczania, a nawet tępienia, czy raczej strategia tolerowania, a nawet ochrony i wspomagania. Możliwa jest jednak także strategia pośrednia, która łączy ze sobą działania ograniczające i hamujące z działaniami sprzyjającymi i wspomagającymi. Osobną kwestią jest to, kto i przy użyciu jakich instrumentów miałby określoną strategię realizować. Państwa w pojedynkę są tu za słabe. Za słabe są także tworzone przez nie struktury międzynarodowe. W mojej ocenie skutecznie konieczne ograniczenia są w stanie narzucić jedynie struktury o charakterze ponadnarodowym. Niezależnie od zagrożeń i często niedobrych skutków społecznych powodowanych przez światowe korporacje należy pamiętać, że dzięki nim możliwa jest akumulacja ogromnych środków finansowych i gwałtowny rozwój wynalazczości oraz przyspieszony postęp naukowo-techniczny. Niosąc za sobą pogłębianie się rozwarstwienia społecznego i wyszysk umożliwiając one wszakże jednocześnie dokonanie skoku technologicznego i korzystnych zmian w życiu codziennym także w najbiedniejszych i najbardziej zacofanych państwach świata.

Jak sądzę, w najbliższych dziesięcioleciach globalizacja czyniła będzie dalsze postępy nie pociągając za sobą unicestwienia zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej, i tym samym podstaw ustroju kapitalistycznego. W szczególności nie należy oczekiwać, że zglobalizowany kapitalizm zostanie zastąpiony przez rodzaj komunizmu państwowego czy przez system totalnego, autarkicznego, państwowego zarządzania, w którym właściwie nie ma miejsca dla rynku i jego praw. Nadchodzące dziesięciolecie nie zwiastują tego, że globalizm jako forma kapitalizmu rozpadnie się w następstwie wewnętrznych słabości czy też że w wyniku ciosów zadawanych mu przez prawicowy i lewicowy populizm zejdzie ze sceny dziejów ludzkości. Zmiany w technice i technologii kiedyś do tego doprowadzą, ale — według moich przewidywań — nie nastąpi to jeszcze za życia obecnych pokoleń. Póki co globalny kapitalizm wykazuje dostatecznie dużo sił adaptacyjnych, przy czym dalsze jego trwanie w dużej mierze zależy także od dokonywania odpowiednich zmian w instytucjach indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy i to zarówno w jego wymiarze krajowym, jak i kontynentalnym, a także ogólnosiwiatowym.

Walerian Sawicki

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

TOM LX
Nr 12 (717)

Redaktor naczelny:
Dr hab. **Krzysztof Rączka**
Prof. Uniwersytetu Warszawskiego

Redaktor tematyczny:
Prof. dr hab. **Małgorzata Gersdorf**

Sekretarz naukowy:
Dr **Michał Rączkowski**

Sekretarz redakcji: Urszula Joachimiak

Rada naukowa

Prof. **Andrzej Łusznikow** (kierownik Katedry
Prawa Pracy i Prawa Finansowego, Uniwersytet
im. P.G. Diemidowa w Jarosławu, Rosja)

Prof. **Helga Oberlorskamp** (Wyzsza Szkoła
Zawodowa w Kolonii, Niemcy)

Prof. dr hab. **Jerzy Oniszczyk** (Szkoła Główna
Handlowa w Warszawie)

Prof. dr hab. **Walerian Sanetra** (Uniwersytet
w Białymstoku)

Prof. **Marlene Schmit** (Uniwersytet im. Johanna
Wolfganga Goethego we Frankfurcie nad Menem,
Niemcy)

Dr **Anja Steiner** (sędzia Sądu Ubezpieczeń
Społecznych w Bayreuth, Niemcy)

Prof. dr hab. **Jerzy Wrątny** (Instytut Nauk Prawnych
PAN)

Adres redakcji

00-252 Warszawa, ul. Podwale 17 lok. 2
tel. 795 145 873

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 czasopismem naukowym punktowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (40 punktów).

© Copyright by Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., 2019

Wydawca

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
00-252 Warszawa, ul. Podwale 17 lok. 2
<http://www.pwe.com.pl>

Warunki prenumeraty

Cena prenumeraty w 2020 r.: roczna 744 zł,
półroczna 372 zł. Cena pojedynczego numeru 62 zł.
Nakład 1200 egz.

Prenumerata u Wydawcy

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
Dział Handlowy ul. Podwale 17 lok. 2,
00-252 Warszawa tel. (22) 828 19 61, 602 733 682
e-mail: tomasz.rosa@pwe.com.pl

**Prenumerata u Wydawcy: roczna 25% taniej,
półroczna 10% taniej.**

Prenumerata u kolporterów:

Garmond Press SA — tel. (22) 837 30 08;

<http://www.garmondpress.pl/prenumerata>;

Kolporter SA — tel. (22) 355 04 72 do 75,

<http://dp.kolporter.com.pl>;

Ruch SA — zamówienia na prenumeratę w wersji papierowej i na e-wydania można składać bezpośrednio na stronie www.prenumerata.ruch.com.pl. Ewentualne pytania prosimy kierować na adres e-mail: prenumerata@ruch.com.pl lub kontaktując się z Centrum Obsługi Klienta „RUCH” pod numerami: 22 693 70 00 lub 801 800 803 — czynnie w dni robocze w godzinach 7⁰⁰–17⁰⁰. Koszt połączenia wg taryfy operatora.

Poczta Polska SA — infolinia: 801 333 444,

<http://www.poczta-polska.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>

Skład i łamanie: Concept, tel. 501 132 246

Druk: Sowa Sp. z o.o.

Spis treści

Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu	2
<i>Jerzy Wrątny</i>	

The right to social security in the Constitution of the Republic of Poland	8
<i>Krzysztof Ślęzak</i>	

Studia i opracowania

Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy	14
<i>Krzysztof Walczak, Barbara Godlewska-Bujok</i>	

Wykładnia i praktyka

Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej	19
<i>Monika Latos-Milkowska</i>	

Upadłość konsumencka a ochrona wynagrodzenia za pracę	26
<i>Igor Juckiewicz, Marzena Szablowska-Juckiewicz</i>	

Z problematyki czasu pracy wychowawców placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego	34
<i>Grzegorz Wolak</i>	

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Kryteria niezależności organu biorącego udział w procedurze powoływania sędziów oraz niezawisłości sędziów	42
<i>Aleksandra Ziętek-Capiga</i>	

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	46
<i>Eliza Maniewska</i>	

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Plan urlopów	49
<i>Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz</i>	

Nowe przepisy

Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 2116 do poz. 2337	50
<i>Agnieszka Zwolińska</i>	

Roczny spis treści 2019

	52
--	-----------

Archiwalne artykuły z lat 2013–2018 są dostępne na stronie internetowej naszego czasopisma: <http://www.pizs.pl/archiwum>
Co miesiąc wraz z nowym numerem „Pracy i Zabezpieczenia Społecznego” kolejny numer archiwalny

Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu

Legal status and functions of the principle of worker's participation in management

prof. dr hab. Jerzy Wratny

Polska Akademia Nauk, Instytut Nauk Prawnych

Streszczenie Artykuł zawiera wykładnię zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy określonej w art. 18² kodeksu pracy, z objaśnieniem jej statusu prawnego oraz występujących w tym przepisie pojęć. Za główny przedmiot w przepisach odrębnych, o których mowa w art. 18² k.p., autor uznaje ustawę z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, będącą podstawą tworzenia rad pracowników. Rady te są jednak powoływane w coraz węższym zakresie. Autor zgłasza propozycje, które mogą się przyczynić do ożywienia tej instytucji, należącej do standardu unijnego prawa pracy.

Słowa kluczowe: partycypacja, rady pracowników, informacja i konsultacja, zbiorowe prawo pracy.

Summary The author discusses the interpretation of the worker's participation principle in management of establishments according to art. 18(2) labour code. He also describes legal status being used in this place. As main subject of regulation of this principle the author considers the Act of informing and consultation of workers being the ground of creating worker's councils. However the scope of their functioning is every year decreasing. The proposals which could serve to stimulate this institution have been presented. This would also be in compliance with EU-labour law.

Keywords: participation, worker's information and consultation, worker's councils, collective labour law.

JEL: K31

Uwagi ogólne

Nominalnie zasada uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (pracowniczej partycypacji) została uwzględniona w katalogu podstawowych zasad prawa pracy, jako jedna z trzech należących do tej kategorii zasad zbiorowego prawa pracy. W sposobie wysłowienia przepisu 18² k.p. występują jednak cechy szczególne w porównaniu z pozostałymi przepisami rozdziału II przepisów ogólnych kodeksu pracy.

Przede wszystkim zwraca uwagę najslabiej wyrażona jej normatywność. W odróżnieniu od pozostałych przepisów przywołanego fragmentu kodeksu pracy, stylizacja art. 18² k.p. sprawia wrażenie jakbyśmy mieli do czynienia z zasadą opisową, odkodowaną w wyniku uogólnienia szeregu przepisów szczegółowych. Ponieważ jednak w akcie normatywnym nie może być miejsca na zasadę prawa o charakterze opisowym, to zwrot „pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy” należy rozumieć nie inaczej niż w sposób, że pracownicy mają **prawo** do takiego uczestnictwa, a więc również i w tym przypadku mamy do czynienia z zasadą o charakterze dyrektywalnym (por.

Unterschütz, 2016, s. 242). Niemniej użyty w tym przypadku zwrot językowy nasuwa refleksję, że ustawodawca zahałał się przed pełnym językowo dowartościowaniem prawa, o którym mowa, co nie pozostaje całkowicie bez wpływu na jego wykładnię.

Prawo do uczestnictwa (partycypacji) zostało wyrażone hasłowo, z odesłaniem do właściwych (odrębnych) przepisów, podobnie jak prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.), prawo do wyczerpującego (art. 14 k.p.) czy wreszcie prawo koalicji (art. 18¹ k.p.). Między odesłaniami, o których mowa w tamtych przepisach, a odesłaniami z art. 18² k.p. zachodzi jednak różnica jakościowa. Przepisy, do których odsyłają art. 13, 14 i 18¹ k.p., są bowiem wymienione w treści zasad wyczerpująco bądź przez wskazanie ich zasadniczych komponentów z pewnym marginesem niedookreśloności. W art. 18² k.p. ustawodawca mówi natomiast głucho o odrębnych przepisach, nie podejmując nawet próby przykładowej ich specyfikacji. Mamy więc do czynienia z przepisem blankietowym, którego wartość normatywna zależy od treści przepisów odrębnych, a zatem w założeniu — od przepisów pozako-

deksowych, wykazujących jakiś związek z tak czy inaczej rozumianą ideą uczestnictwa w zarządzaniu.

Mimo ogólnie blankietowego charakteru art. 18² k.p., umiejscowienie zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy w katalogu zasad podstawowych należy, moim zdaniem, odczytywać jako wytyczną legislacyjną. Uznanie tej funkcji oznacza, że określone „przepisy odrębne”, o których mowa, powinny być wydane lub przynajmniej utrzymane w mocy. Ranga zasady uczestnictwa przesądza również, że zwłaszcza w systemie prawnym opartym na ustawie powinny to być przepisy szczebla ustawowego; nie przekreśla to oczywiście uzupełniającej roli autonomicznych źródeł prawa pracy.

Artykuł 18² k.p. jest zatem zasadą postulatywną, adresowaną do ustawodawcy pozakodeksowego. Wytyczna legislacyjna zawarta w tym przepisie jest jednak, jak wspomnieliśmy, nader wątpliwa. To przepisy odrębne mają bowiem regulować zakres i treść partycypacji. Pozostawienie marginesu swobody nie oznacza jednak całkowitej dowolności. Wypełnienie dyspozycji z art. 18² k.p. wymaga, aby przepisy odrębne miały na celu zapewnienie realizacji „uczestnictwa pracowników w zarządzaniu”. Problem polega jednak na tym, że pojęcia zawarte w tym przepisie nie są zrozumiałe samo przez się w takim stopniu jak np. prawo zrzeczenia się, o którym mowa w art. 18¹ k.p. W przypadku partycypacji wyjątkowa rola przypada wykładni użytych pojęć nie tylko w świetle dogmatyki prawa pracy, ale również z odwołaniem się do nauk pozaprawnych, w tym zwłaszcza do nauki o zarządzaniu. Trzeba się poza tym liczyć z tym, że propozycje poszczególnych autorów nie zawsze będą ze sobą zbieżne.

Pojęcie zarządzania

Jeśli chodzi o pojęcie zarządzania, to według jednej z propozycji można przez nie rozumieć podejmowanie decyzji kierowniczych stanowiących przejaw **władzy** przedsiębiorcy-pracodawcy będącego dysponentem środków produkcji składających się na przedsiębiorstwo (por. Zieleniewski, 1972, s. 393). Partycypacja jawi się wówczas jako udział pracowników w podejmowaniu tych decyzji, a więc jako udział we władzy lub/i własności przedsiębiorstwa.

Według innej propozycji zarządzanie jest kojarzone nie tyle z władzą i własnością, ile z racjonalnym ukierunkowaniem procesów pracy (Penc, 1998, s. 5). W tym drugim przypadku akcentuje się rolę tzw. partycypacji bezpośredniej, czyli dopuszczenia pracowników do współdecydowania w ramach partycypacyjnego stylu zarządzania personelem. Partycypacja bezpośrednia (stanowiskowa) jest więc związana ze sposobem wykonywania przez pracodawcę uprawnień kierowniczych (dyrektywnych). Z perspektywy nauki prawa pracy należy stwierdzić, że jest ona zjawiskiem zachodzącym w sferze indywidualnych stosunków pracy. Stanowi wytwór praktyki kształtowanej pod wpływem ciśnienia efektywnych wzorców zarządzania przedsiębiorstwem. Temu rodzajowi partycypacji przypisuje się współcześnie rosnące znaczenie m.in. w dokumentach Unii Europejskiej. Nie stanowi ona jednak przedmiotu zainteresowania dogmatyki prawa pracy.

Nie dookreślają jej zresztą żadne dodatkowe przepisy, a więc z oczywistych względów nie wchodzi również w zakres zasady z art. 18² k.p.

Zasada **uczestnictwa** w zarządzaniu powinna się natomiast odnosić, jak wspomnieliśmy wyżej, do tej koncepcji zarządzania, w której uwypukla się władzę pracodawcy-przedsiębiorcy w procesach decyzyjnych, wynikającą z własności lub inaczej ugruntowanego prawa dysponowania środkami produkcji. Pracownicy uczestniczą w procesach decyzyjnych na szczeblu ponadstanowiskowym, co wymaga przyznania im określonych kompetencji na drodze regulacji prawnej. Partycypacja przybiera wówczas postać zinstytucjonalizowaną. Mówimy w tym przypadku o partycypacji przedstawicielskiej na ogół także z elementami demokracji bezpośredniej — wybór przedstawicieli przez załogę, referenda zakładowe. Tego rodzaju partycypacji mogą dotyczyć, moim zdaniem, „przepisy odrębne” określające jej zakres i zasady (czyli treść regulacji), o których mowa w art. 18² k.p.

Pojęcie uczestnictwa

Kolejny kluczowy problem wiąże się z określeniem pojęcia uczestnictwa z art. 18² k.p. oraz jego stosunkiem do wyróżnianych w praktyce, ustawodawstwie i literaturze klasyfikacji dotyczących zwłaszcza stopni partycypacji.

Najogólniej biorąc, sytuacja uczestnictwa opisuje stan współzależności między podmiotem, któremu przysługują określone kompetencje, a podmiotem, który w tych kompetencjach ma lub może mieć udział. W przypadku partycypacji pracowniczej współzależność ta występuje między podmiotem zarządzającym zakładem pracy, któremu przysługują wynikające z prawa własności (lub z innego tytułu) kompetencje dysponowania aktywami składającymi się na przedsiębiorstwo, w tym prawo kierowania personelem, a podmiotem uczestniczącym w tych kompetencjach. Temu ostatniemu zapewnia się prawo wpływania na przebieg procesów decyzyjnych w zakładzie pracy. Tym samym ulega uszczupleniu prawo pracodawcy-przedsiębiorcy do wyłączności w zarządzeniu zakładem pracy wynikające z takich cech gospodarki rynkowej jak wolność działalności gospodarczej i własność prywatna (art. 20 Konstytucji *in principio*) (por. Hajn, 2013, s. 203).

Odnosząc się z kolei do konstytucyjnych podstaw pracowniczego uczestnictwa w zarządzeniu zakładem pracy zauważmy, że zasada partycypacji nie ma wyraźnego umocowania w ustawie zasadniczej. Niewątpliwie jednak jest ona związana ze społecznym obliczem gospodarki rynkowej, tj. z takimi jej cechami jak solidarność, dialog, a zwłaszcza współpraca partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji *in fine*).

Stopnie uczestnictwa

Nasuwa się z kolei pytanie, czy wszystkie wyróżniane w praktyce, ustawodawstwie bądź literaturze formy wpływania reprezentacji pracowniczej na procesy decyzyjne w zakładzie pracy dadzą się zakwalifikować jako mieszczące się w pojęciu uczestnictwa (partycypacji). Rozwią-

zania partycypacyjne można bowiem klasyfikować według stopni uczestnictwa, zgodnie z kierunkiem wiodącym od form słabszych ku silniejszym¹.

Najsłabszym stopniem partycypacji jest prawo pracowników do uzyskiwania informacji od strony pracodawczej bez zapewnienia formalnego ich wpływu na proces decyzyjny. Ponad prawem do informacji można uplasować uprawnienia doradczo-konsultacyjne przedstawicielstw pracowniczych, określane pojemnym terminem współdziałania (niem. *Mitwirkung*). W tym zakresie należy rozróżnić konsultacje polegające na zwykłym obowiązku wysłuchania opinii pracowników (konsultacja słaba) oraz prawo do wyrażania opinii przez stronę pracowniczą z opcją na zawarcie porozumienia (konsultacja mocna). Z kolei wyższym stopniem partycypacji jest prawo czynnika pracowniczego do współdecydowania w sprawach przedsiębiorstwa (niem. *Mitbestimmung*), z czym w szczególności mamy do czynienia w przypadku drugiego szczebla partycypacji, polegającego na włączaniu delegatów pracowniczych do gremiów zarządzających i nadzorczych spółki lub innego organizmu gospodarczego (rada nadzorcza spółki akcyjnej). Problem partycypacji jawi się natomiast jako bezprzedmiotowy, gdy czynnikowi pracy przysługuje pełnia uprawnień zarządczych (tzw. przedsiębiorstwo społeczne, spółdzielnia), nie występuje bowiem wówczas sytuacja współzależności dwóch przeciwstawnych sił: kapitału i pracy.

Powyższe, przedstawione w uproszczeniu, dystynkcje ukazują szeroki obszar zjawisk, które w jakimś stopniu można wiązać z koncepcją uczestnictwa w zarządzaniu.

Problem aktualności zasady uczestnictwa w zarządzaniu

Rozważania powyższe są natury teoretycznej. Nie tłumaczą one dostatecznie intencji ustawodawcy ustanowienia, a zwłaszcza utrzymywania w mocy, zasady z art. 18² k.p. W przeszłości uważano, że artykuł ten odnosi się do ustawodawstwa będącego podstawą funkcjonowania samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwach państwowych, który w minionym okresie cechował się, przynajmniej w świetle litery prawa, wysokim stopniem uprawnień decyzyjnych, a więc formuła samorządowa *par excellence* pasowała do koncepcji uczestnictwa załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Nieodwołalny — będący efektem dokonujących się od 1989 r. przekształceń własnościowych w gospodarce — zmierzach samorządności pracowniczego spowodował jednak konieczność rewizji tego zapatrywania i potrzebę reinterpretacji pojęcia uczestnictwa w zarządzaniu. Reinterpretacja ta powinna zmierzać w kierunku przyjęcia bardziej pojemnej jego wersji w postaci uznania, że uczestnictwem w zarządzaniu jest wywieranie wpływu na decyzje pracodawców w różnych, także niestanowczych, formach, takich jak żądanie dostarczenia określonych informacji czy konsultowanie zamierzeń pracodawcy w określonych sprawach. W przeciwnym razie należałoby się zgodzić, że zasada zawarta w art. 18² k.p. jest „pusta” z powodu braku desygnatów w postaci przyznania pracownikom prawa do uczestnictwa w zarządzaniu w przepisach odrębnych (tak np. Stelina, 2014, s. 59).

Trudno jednak wyobrazić sobie, aby podstawowa zasada prawa pracy, jaką stanowi pracownicze prawo do partycypacji, mogła egzystować wyłącznie jako pusta norma blankietowa. Nie ma powodu, aby uznawać ją za relikw mionego ustroju. Nie można też liczyć na odbudowanie samorządu pracowniczego w kształcie sprzed transformacji, a więc tym samym nie ma również szans na rewitalizację zasady partycypacji, jeśli miałyby się ona ograniczać do rozwiązań samorządowych lub quasi-samorządowych, według których rada pracownicza miała status organu przedsiębiorstwa. Należy zatem w treści art. 18² k.p. uwzględnić także słabsze formy partycypacji nie tylko z puli *Mitbestimmung*, ale również z dziedziny *Mitwirkung*.

Status partycypacji pracowniczego jako podstawowej zasady prawa pracy potwierdziły obie kolejno działające komisje kodyfikacyjne prawa pracy w projektach z 2007² i 2018 r.³, z tą różnicą, że zasadę tę uznano *expressis verbis* za należącą do zbiorowego prawa pracy, zgodnie z założeniem, że korpus prawa pracy miałby się składać z dwóch oddzielnych, chociaż powiązanych ze sobą, kodeksów — indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Odnotujmy, że w Projekcie zbiorowego kodeksu pracy z 2007 r. dokonano kilku wartych podkreślenia zmian w porównaniu z brzmieniem obecnego art. 18² k.p. I tak w art. 13 Projektu⁴ uwypuklono normatywny charakter zasady uczestnictwa, odcinając się tym samym od opisowego sposobu jej wysłowienia w obowiązującym kodeksie pracy. Również pozytywnie należy ocenić zastąpienie formuły „uczestnictwa w zarządzaniu” przez formułę „uczestnictwa w sprawach zakładu pracy”, co eliminuje z obszaru języka prawnego przesłanki doktrynalnego sporu dotyczącego pojęcia zarządzania i uczestnictwa w zarządzaniu. Również w literaturze przedmiotu potrzeba wyróżniania zasady partycypacji pracowniczego nie budzi wątpliwości⁵.

Odbiegając od głównego tematu, zasygnalizujmy pewnego rodzaju *novum* w Projekcie zbiorowego kodeksu pracy (2007), jakim jest „otwarcie” na partycypację kapitałową i finansową, a więc także na koncepcję własności pracowniczego, co w praktyce oznacza zachętę do ustanawiania akcjonariatu pracowniczego. Zgodnie bowiem z art. 13 § 2 Projektu należy pracownikom zapewnić możliwość nabywania własności przedsiębiorstwa-spółki w drodze wydania odpowiednich przepisów.

Wielość form partycypacji

Poszukując desygnatu (desygnatów) art. 18² k.p. zauważamy mozaikę rozwiązań prawnych, których celem jest zapewnienie mniej lub dalej idącego wpływu czynnika pracy na podejmowane w zakładzie pracy decyzje w różnych sprawach — gospodarczych, osobowych, socjalnych itp.⁶. Przepisy będące podstawą stosowania tych rozwiązań można zatem uznać za przepisy odrębne w rozumieniu tego artykułu. Można je klasyfikować według różnych kryteriów. I tak rozróżnić należy wpisana w poprzedni ustroj instytucję samorządu załogi w przedsiębiorstwie państwowym, będącą obecnie w stanie szczątkowym, *versus* urządzenia partycypacyjne w spółkach kapitałowych,

będących typową organizacją gospodarczą w ustroju kapitalistycznym, następnie instytucje reprezentacji załogi na szczeblu zakładowym *versus* delegowanie pracowników do organów nadzorczych i zarządczych spółki, co w Polsce było związane z procesami komercjalizacji i prywatyzacji sektora państwowego. Z kolei należy rozróżnić urządzenia stosowane w przedsiębiorstwach i zakładach pracy o zasięgu krajowym od instytucji udziału przedstawicieli pracowników w wielonarodowych korporacjach (w tym zakresie szczególne znaczenie należy przypisać europejskiej radzie zakładowej). Wreszcie partycypacja może być oparta na tytule laborystycznym, do której prawo wynika z samego faktu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, w odróżnieniu od partycypacji, której przesłanką jest własność pracownicza powstająca w efekcie nabycia akcji lub udziałów spółki w ramach akcjonariatu pracowniczego (partycypacja kapitałowa lub szerzej: partycypacja finansowa).

Rada pracowników a zasada z art. 18² k.p.

Cała ta paleta rozwiązań koreluje w pewnym stopniu z wyrażoną w kodeksie pracy zasadą uczestnictwa pracowników w zarządzaniu. Nie wszystkie one są jednak w równym stopniu ważne dla wykładni art. 18² k.p. jako wytycznej legislacyjnej. Za element najogólniejszy należy uznać rozwiązania dotyczące wewnątrz krajowych organizacji gospodarczych o względnie powszechnym zasięgu podmiotowym i ustanowionych z intencją zapewniania im trwałego funkcjonowania. Instytucją teoretycznie spełniającą te warunki jest **rada pracowników** powoływana na podstawie ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU nr 79, poz. 550 ze zm., dalej: ustawa o radach pracowników), stanowiąca emanację unijnej dyrektywy nr 2002/14 WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. ustanawiającej podstawowe ramowe warunki informowania i przeprowadzenia konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Dyrektywa ta stanowi finalny wytwór toczącego się już od lat procesu wcielania w życie założeń partycypacji pracowniczej według wzorca przyjętego we Wspólnocie. Wzorzec, który znalazł odzwierciedlenie zarówno w dokumentach prawa pierwotnego jak i wtórnego, ma zapewnić pracownikom (ich przedstawicielom) prawo do uzyskiwania od strony pracodawczej informacji dotyczących spraw zakładu pracy, jak również prawo do konsultowania zamiaru powzięcia przez pracodawcę określonych decyzji dotyczących zakładu i jego załogi z opcją na zawarcie porozumienia (konsultacja mocna).

Rady pracowników w praktyce zakładów pracy

Przyjęcie ustawy nastąpiło z ogromnymi trudnościami stwarzanymi z różnych powodów zarówno przez organizacje pracodawców jak i centrale związkowe. Te ostatnie upatrywały bowiem w radach konkurentów wobec zakładowych organizacji związkowych.

Również opornie przebiegał proces wdrażania ustawy do praktyki gospodarczej. I tak według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, prowadzącego rejestrację rad, w pierwszym okresie obowiązywania ustawy rady zostały powołane zaledwie w 1900 zakładach pracy na ok. 17 000 zakładów spełniających kryteria objęcia ustawą, co stanowiło zaledwie 8,9% (dane MPiPS na dzień 1 marca 2007 r.). Nawet jednak utworzone w pierwszym etapie rady zaprzestawały z czasem działalności. Według danych Grupy INSPRO, zajmującej się monitorowaniem procesu tworzenia rad pracowników, w dniu 30 czerwca 2015 r. liczba rad wynosiła zaledwie 528, co stanowiło 2% zakładów pracy, w których rady zgodnie z założeniami ustawy powinny działać na dzień 1 marca 2007 r. (za: Ciompa, 2016, s. 16).

Przyczyny pogłębiającej się atrofii rad, graniczącej z ich całkowitym zanikiem, są wielorakiej natury. Leżą one po stronie wszystkich uczestników zbiorowych stosunków pracy oraz wynikają z wadliwości samej ustawy⁷.

Po stronie zarówno pracowników jak i pracodawców występuje niedostateczna wiedza dotycząca tej formy organizowania się i niezrozumienie sensu powoływania rad. Pracodawcom myślącym konserwatywnie przeszkadzają wszelkie instytucjonalne formy partycypacji. Niechętna postawa pracodawców generuje z kolei lęk przed szykanami z ich strony, mogącymi w szczególności dotknąć grupę inicjatywną wnioskującą o organizowanie wyborów do rady. W uzwiązkowionych zakładach pracy siłą dominującą są zakładowe organizacje związkowe, które mają bogatsze instrumentarium działania, a z radą, jeśli dopuszczą w ogóle do jej powstania, nie tyle współpracują, ile wykorzystują ją do swoich celów. Nakładające się na siebie w pewnej mierze kompetencje rad pracowników i związków zawodowych utwierdzają pracodawców w przekonaniu — na co w szczególności położono nacisk w opisie wyników kontroli PIP z 2017 r. — że realizują oni wystarczająco cele ustawy współpracując ze związkami zawodowymi, a więc powoływanie odrębnego ciała formalnie niezwiązkowego jest w ich mniemaniu zbyteczne. Przytłaczająca większość pracodawców traktuje więc ustawę o radach pracowników jako akt prawny *non existens*⁸.

Wady ustawy z 7 kwietnia 2006 r.

Odnosząc się w kontekście powyższych badań i spostrzeżeń do art. 18² k.p. należy zauważyć, że ustawodawca tylko formalnie zrealizował wytyczną legislacyjną zawartą w tym przepisie. Uchwalono bowiem ustawę z myślą o koniecznym wypełnieniu zobowiązań względem Unii Europejskiej. Skutkiem tego są liczne niedomówienia i wątpliwości, a także brak rozwiązań motywacyjnych, co wynika z bezrefleksyjnego podejścia do postanowień dyrektywy 2002/14 przy zatraceniu sensu regulacji wspólnotowej.

Nie jest możliwe w zwięzłym artykule wyczerpujące omówienie wszystkich mankamentów obecnej regulacji. Zatrzymajmy się zatem tylko na niektórych. Jedną z zasadniczych jej wad było powierzenie organizacji wyboru

członków rady pracodawcom, z założenia nieprzychylnym tworzeniu tego rodzaju gremiów. Szczególnie trudną psychologicznie i organizacyjnie barierę na drodze powołania rad stanowi wymóg przedstawienia pisemnego wniosku o zorganizowanie wyborów rady przez grupę liczącą co najmniej aż 10% pracowników. Jeśli chodzi o kompetencje rady, to ustawodawca nie zadał sobie trudu doprecyzowania jej uprawnień informacyjno-konsultacyjnych, poprzestając na mechanicznym powtórzeniu zapisów dyrektywy. Istotnym mankamentem jest brak rozwiązań prawnych zapewniających ciągłość egzystencji rady pracowników u pracodawcy, u którego już raz radę powołano. Wraz z upływem kadencji radnych nie powinna pojawiać się kwestia kontynuacji czy zaprzestania działalności rady, lecz jedynie sprawa odnowienia jej składu osobowego w kolejnych wyborach⁹.

Sumując, wypada zgodzić się z wynikającą z cytowanej kontroli PIP konkluzją, że jeśli nie dojdzie do ustawowego wzmocnienia pozycji rady wobec pracodawców, to „...lekceważące traktowanie rad pracowników przez pracodawców ... oraz brak znaczącego wpływu na pracodawcę może w konsekwencji doprowadzić do tego, że taki rodzaj reprezentacji pracowników w ogóle przestanie funkcjonować”.

Specyfika niezwiązkowionych zakładów pracy

Patrząc szerzej na problem statusu pracowników w obrębie zbiorowej części prawa pracy zauważmy, że w szczególnej trudnej sytuacji znajdują się pracownicy niezwiązkowionych zakładów pracy. W praktyce pozbawieni są oni bowiem wszelkich kanałów artykulacji swoich interesów. Zainstalowanie związków zawodowych w tego rodzaju zakładach jest nad wyraz trudne, praktycznie niemożliwe. Nie powstają tam również rady pracowników. W kontekście reformy zbiorowego prawa pracy celowe wydaje się przyznanie radom w tych zakładach pracy, w których związki nie działają, części tradycyjnych uprawnień związkowych. Tak sprofilowana rada pracowników (która *notabene* zgodnie z tradycją powinna nosić nazwę rady zakładowej) byłaby wybieranym przez ogół pracowników przedstawicielstwem w celach kojarzących partycypację z ochroną pracowników. Głównym celem takiego rozwiązania byłoby zapewnienie pracownikom niezwiązkowionych zakładów pracy ochrony quasi-związkowej, np. w razie rozwiązania umowy o pracę czy przy uzgadnianiu regulaminów zakładowych. Poza kompetencjami rady powinno jednak pozostać prawo do zawierania układów zbiorowych pracy tudzież prawo do prowadzenia sporów zbiorowych. Celem instrumentalnym byłoby natomiast przybliżenie i uatrakcyjnienie niedocenianego obecnie, wykraczającego poza paradygmat działalności związkowej, prawa pracujących do informacji i konsultacji w sprawach zakładowych, czyli podstawowego szczebla uczestnictwa w zarządzaniu. Tym samym zyskałaby również na znaczeniu zasada prawa pracy, o której mowa w art. 18² k.p.

*

Realizacji zawartych w kodeksie pracy zasad zbiorowego prawa pracy mogłaby się przysłużyć kodyfikacja tej gałęzi prawa, w ramach której jest dla tych zasad naturalne miejsce. Zbiorowe prawo pracy uzyskałoby w ten sposób niezbędną przejrzystość, w tym w zakresie delimitacji sfer działania ciał związkowych oraz ciał wybieranych przez załogę.

¹ Stopniowanie to ze względu na jego natężenie stanowi przesłankę konstruowania skal (typologii) partycypacji. por. Gładoch, 2008, s. 76–77.

² Por. *Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty*. Katowice 2010.

³ www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy.pl (28.01.2018).

⁴ Przepis ten brzmi: „§ 1. Pracownicy mają prawo do uczestnictwa w sprawach zakładu pracy w formach i zakresie określonych w przepisach Kodeksu i w przepisach odrębnych. § 2. Pracownicy mogą uczestniczyć w kapitale i zysku przedsiębiorstwa na zasadach i w zakresie określonych w Kodeksie oraz przepisach odrębnych”.

⁵ I tak np. J. Unterschütz (2016, s. 171) zalicza ją do jednej z sześciu naczelnych zasad pierwszego stopnia, tj. znajdujących zastosowanie w obrębie zbiorowego prawa pracy — w odróżnieniu od zasad drugiego stopnia odnoszących się do całej gałęzi prawa pracy. Doktrynalnie wyodrębnianie zasad podstawowych jako norm nadrzędnych bądź programowych jest czymś innym niż aprobata dla konstruowania katalogu takich zasad, zwłaszcza w obowiązującej wersji kodeksu pracy. Sceptyczny, moim zdaniem słuszny, pogląd w kwestii celowości utrzymywania takiego katalogu w perspektywie rekodyfikacji prawa pracy wyraził, odnosząc się do zasad z zakresu indywidualnego prawa pracy, Z. Góral (2011, s. 229 i n.). Pogląd ten można odnieść także do zasad zbiorowej części prawa pracy. Wobec fiaska prób uchwalenia osobnego zbiorowego kodeksu pracy kwestia ta ma charakter czysto teoretyczny i wykracza także poza ramy niniejszego artykułu.

⁶ Całokształt tych rozwiązań omawiam w monografii *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy*. Warszawa 2019.

⁷ Por. *Wyniki kontroli przestrzegania przepisów ustawy przeprowadzonej u 96 pracodawców w okresie od 2 maja do 31 grudnia 2017 r.* Dokument uzyskany w Głównym Inspektoracie Państwowej Inspekcji Pracy.

⁸ Tym samym naruszana jest również reguła z art. 18³ k.p. przewidująca między innymi obowiązek pracodawców stworzenia warunków umożliwiających pracownikom korzystanie m.in. z uprawnień do uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy. Odpowiedzialnym za złą atmosferę wokół rad jest jednak przede wszystkim sam ustawodawca.

⁹ Prostem rozwiązaniem przewidzianym w Projekcie zbiorowego kodeksu pracy służącym utrwaleniu egzystencji rady już raz wybranej jest przepis mówiący, że rada zakładowa (będąca odpowiednikiem obecnej rady pracowników w zakładzie niezwiązkowionym) po upływie kadencji działa do dnia wyboru nowej rady (art. 73 § 2 Projektu).

Bibliografia

- Ciomba, P. (2016). Rady pracowników w Polsce — stan aktualny, problemy prawne i społeczne, projekt nowelizacji. W: *10 lat rad pracowników w Polsce, Co dalej?* Instytut Spraw Obywatelskich, Grupa INSPRO. Łódź.
- Głądoch, M. (2008). *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*. Toruń.
- Góral, Z. (2011). *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*. Warszawa.

- Hajn, Z. (2013). *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Warszawa.
- Penc, J. (1998). *Zarządzanie w praktyce. Menedżerskie myślenie i działanie*. Warszawa.
- Stelina, J. (2014). Komentarz do art. 18² k.p. W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Unterschütz, J. (2016). *Naczelne zasady zbiorowego prawa pracy w multicytrycznym porządku prawnym*. Gdynia.
- Wratny, J. (2019). *Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy*. Warszawa.
- Zieleniewski, J. (1972). *Organizacja zespołów ludzkich. Wstęp do teorii organizacji i kierowania*. Warszawa.



***Radosnych, spokojnych
Świąt Bożego Narodzenia
oraz wielu sukcesów
i samych szczęśliwych dni
w nadchodzącym 2020 Roku***

***Czytelnikom, Autorom
i Współpracownikom
życzy***

***redakcja miesięcznika
„Praca i Zabezpieczenie Społeczne”***



The right to social security in the Constitution of the Republic of Poland

Prawo do zabezpieczenie społeczne w polskiej Konstytucji

prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak

Adam Mickiewicz University in Poznań, Faculty of Law and Administration,
Chair of Labour Law and Social Law
ORCID: 0000-0002-5029-4241
e-mail: slebzak@amu.edu.pl

Summary In the event of the regulation of the right to social security at the constitutional level, one of the most interesting theoretical and practical issues is the question about the possibility of claims on the grounds of the provision of the Constitution that lays down the right to benefits at a determined level. Thus, in the above-cited constitutions, there is either the constitutional right to social security or only reference is made to provisions regulating this right precisely. In the latter case, there is no doubt that the specific contents of the given right are to be developed in the future secondary regulations. On the other hand, in the situation when the right to social security is laid down in a constitution directly, a question is raised about its material (definite) substratum. It usually results in many controversies in literature as well as in judicial decisions. The issue also concerns the right to social security regulated by the Polish Constitution of 1997. The aim of the article is to present the controversies over the above-mentioned issue in the Polish constitutional system.*

Keywords: the right to social security, polish constitution.

Streszczenie W przypadku jurydykacji prawa do zabezpieczenia społecznego na poziomie konstytucyjnym jednym z bardziej interesujących zagadnień zarówno teoretycznych, jak i praktycznych jest pytanie o możliwość domagania się na podstawie przepisu konstytucji wyrażającego przedmiotowe prawo świadczenia w określonej wysokości. Stąd też w powoływanych w artykule porządkach konstytucyjnych mamy do czynienia albo z konstytucyjnym prawem podmiotowym, albo wyłącznie z odesłaniem do przepisów konkretyzujących to prawo. W tym drugim przypadku nie ulega wątpliwości, że konkretna treść danego prawa ma być dopiero ustalona w aktach prawnych niższego rzędu. Natomiast w sytuacji, gdy prawo do zabezpieczenia społecznego wyrażone jest w konstytucji wprost, pojawia się pytanie o jego materialny (konkretny) substrat. Jest to zazwyczaj źródłem wielu kontrowersji, zarówno w piśmiennictwie jak i orzecznictwie. Problem ten dotyczy również prawa do zabezpieczenia społecznego uregulowanego w polskiej Konstytucji z 1997 r. Celem artykułu jest przedstawienie kontrowersji związanych z powyższym zagadnieniem w polskim porządku konstytucyjnym.

Słowa kluczowe: prawo do zabezpieczenia społecznego, polska Konstytucja.

JEL: K31

Introduction

In the pre-industrial community, the issue of social security for the community was not really known. The basic form of support for the poor was social welfare (which remained dominant until the end of the 19th century). The legislation in that area usually obliged boroughs to ensure elementary care for every resident without means of livelihood. The Scottish social welfare system (Old Scottish Poor Law passed in 1574) and the English one (The Poor Relief Act passed in 1601) are good examples. At the time, the fact that there was a legal regulation aimed at helping the poor was perceived as an essential element of public order policy. At the same time, social welfare was very limited in character and it

was used as a last resort. The Industrial Revolution also exerted a substantial influence on the creation of other forms of support (apart from social welfare). The first forms of social security resulted from workers' initiatives to develop friendly societies providing mutual financial help. In fact, these were forms of voluntary insurance organisations of little importance. It was due to the fact that their members were equally prone to particular risks. Apart from that, in the periods of economic crises, the number of members contributing to the fund decreased and the number of those in need increased dramatically. Thus, both social welfare and mutual credit associations were not able to provide workers with adequate protection. Workers' attempts to protect themselves against the above-mentioned risks were not successful

either because of faint possibilities of gathering savings from low pay and a long-term unemployment risk.

Development of political and social thought with respect to social security

The changes in the social structure and work organisation had a major impact on the development of political and social thought. On the other hand, rather tense relations between workers and employers as well as the political dispute typical of that conflict had a significant influence on bringing new legislation on social security. The first regulations on the broadly understood protection of labour were passed in England, where a professional Factory Inspectorate was established. The regulations aimed to protect workers against abuse by employers. At the same time in other countries, there was an idea of a state social policy defined as a state's actions aimed at reducing the hurdles of workers' everyday life and weakening the class struggle by introducing various reforms. The first complex legal regulations aimed at protecting workers against the consequences of an illness, injury, breadwinner's death and old age were passed in the late 19th century in Germany ruled by Otto von Bismarck. These were: Sickness Insurance Law (1883), Old Age and Disability Insurance Law (1889) and Accident Insurance Law (1885). It was a typical model originating from business insurance. Its major characteristic features are: obligatory contribution dependent on the remuneration, benefits dependent on the amount of the lost income resulting from the risk covered by the insurance and a separate (other than budgetary) system of funding benefits. On the other hand, in the English speaking countries, the workers' protection system was based on the idea of social welfare and further developed as a form of social security implementation (Denmark and Scandinavian countries introduced this kind of system, too). Benefits were offered at a minimum level, equal for everyone, and the costs were covered from public finance resources.

Since then, the first forms of social security have undergone numerous changes in many countries. The elements characteristic of both models of social security can also be found today in the legal systems of many European Union member states.

The right to social security in the European culture

In the European Union culture, the right to social security is a human right recognised for years. From the historic point of view, 'social security' appeared in the legal language for the first time in the decree of the Council of People's Commissars of 31 October 1919. The second normative act was passed in the United States (*The social security act*). It resulted from the economic crisis of the 1920s and the recognition of the need to solve social problems. A really stable implementation of the idea of social security took place only after World War II.

It was reflected in a series of legal regulations. The first document that must be **mentioned** is the Universal Declaration of Human Rights adopted by the United Nations General Assembly in 1949. Article 22 stipulates that everyone, as a member of society, has the right to social security. The term was then repeated in other acts of international law, e.g. Convention 102 1nd 130 of the International Labour Organisation, the European Social Charter of 1961, the European Convention on Social Security of 1972 or the European Code of Social Security revised and adopted in 1990. As far as the expression of the right to social security in the European and international legal acts is concerned, the dominating attitude is the one that lists the social risk under protection. They are, inter alia, a disease, maternity, disability, an accident at workplace or an occupational disease, old age, unemployment or the loss of a breadwinner. Thus, there are risks strictly connected with labour, or in fact no possibility of working, or in more general terms — the loss of income.

The right to social security is also mentioned in the constitutional systems of many European countries. The present examples are the Constitutions of: (1) Bulgaria (Article 51 (1) and (2): "(1) The citizens have the right to social security and social assistance. (2) Individuals who are temporarily unemployed receive social security assistance under the conditions and procedures regulated by law."), (2) Estonia (§ 28 sentence 2: "An Estonian citizen has the right to state assistance in the case of old age, inability to work, loss of a provider, or need. The categories and extent of assistance, and the conditions and procedure for the receipt of assistance shall be provided by law."), (3) Luxemburg (Article 11 (5): "The law regulates as to their principles: social security (...")), (4) Portugal (Article 63: 1. Everyone shall have the right to social security. 2. The state shall be charged with organising, coordinating and subsidising a unified and decentralised social security system, with the participation of trade unions, other organisations that represent workers and associations that represent any other beneficiaries. 3. The social security system shall protect citizens in illness and old age and when they are disabled, widowed or orphaned, as well as when they are unemployed or in any other situation that entails a lack of or reduction in means of subsistence or ability to work. (...)), (5) Romania (Article 47 (2): "Citizens have the right to pensions, paid maternity leave, medical care in public health centres, unemployment benefits, and other forms of public or private social securities, as stipulated by the law."), (6) Slovenia (Article 50 sentence 1: "Citizens have the right to social security, including the right to pension, under conditions provided by law."), (7) Italy (Article 38: "Every citizen unable to work and without the necessary means of subsistence is entitled to welfare support. Workers have the right to be assured adequate means for their needs and necessities in the case of accidents, illness, disability, old age and involuntary unemployment."), (8) Finland (§ 19: "those who cannot obtain the means necessary for a life of

dignity have the right to receive indispensable subsistence and care. Everyone shall be guaranteed by an Act the right to basic subsistence in the event of unemployment, illness, and disability and during old age as well as at the birth of a child or the loss of a provider."), (9) Lithuania (Article 52: "The state shall guarantee the right of citizens to old age and disability pension, as well as to social assistance in the event of unemployment, sickness, widowhood, loss of breadwinner, and other cases provided by law.").

The analysis of the particular regulations indicates that in general there are two ways of formulating the right to social security. In the first case we deal with constitutional rights, in the other case we deal with reference to other (detailed) acts in which the right to social security will be regulated. The Constitution of Germany is a very interesting example, which lacks the right to social security. However, it is derived from the clause on the social state of law ("sozialer Rechtsstaat" — Article 20 of the Basic Law of Germany). On the other hand, social rights were included in the German social codes.

The right to social security in the Polish constitutional system

In case of the Polish constitutional system, there was no clear reference to the concept of 'social security' until 1997. It resulted from historical conditions connected with the more common use of a term 'social insurance' in legal acts. In the Constitution of 1927, Article 102 (2) stipulated that every citizen has the right to the state's protection of work, and in case of unemployment, illness, accident and disability — to social insurance that will be laid down in a separate act. The issue was regulated in a broader and more dynamic way in Article 60 of the Constitution of 1952 (Garlicki, 2007, p. 3). Item 1 expressed the citizens' right to health protection and assistance in case of illness or disability. Item 2 stipulated that the broader and broader implementation of the right is provided by (1) the development of social insurance of blue collar and white collar workers in the event of illness, old age and disability as well as the development of various forms of social support, and (2) the development of the state-owned health service system, the improvement of sanitary facilities and the state of health in towns and villages, constant improvement of the health and safety conditions, a widespread campaign for disease prevention and combating, broader provision of free medical assistance, the development of hospitals, spas, clinics, village health centres and care for the disabled. Article 77 of the Small Constitution of 1992 kept in force Article 60 of the Constitution of 1952. The Constitution of 1997 laid down *expressis verbis* every citizen's right to social security in Article 67. According to item 1, "A citizen shall have the right to social security whenever incapacitated for work by reason of sickness or invalidism as well as having attained retirement age. The scope and forms of social security shall be specified by statute". Item 2 states that "A citizen who is involuntarily

without work and has no other means of support, shall have the right to social security, the scope of which shall be specified by statute".

In accordance with Article 67 of the Constitution, the scope of protection covers the indicated social risks: incapacitation for work by reason of sickness or prolonged ill health, old age as well as being involuntarily out of work and having no means of support. This enumeration means that Article 67 of the Constitution is not applicable to situations that are not laid down¹. This scope is definitely narrower than that resulting from social security stipulated in international or European legal acts. This especially concerns Convention 10² of the ILO defining the minimum standard of social security or the European Social Charter. As both acts have been ratified by Poland and in the light of constitutional sources of law (Article 81 of the Constitution) are binding in the Polish legal system, there is no doubt that a domestic employer is obliged to follow the scope of the right to social security that results from those regulations. Thus, although the right to social security has been laid down in the Constitution of the Republic of Poland in a narrow scope, Poland is obliged to implement a wider scope, which actually takes place.

The constitutional right to social security guarantees that every citizen shall get a social benefit in the event of incapacitation for work by reason of sickness, disability, old age, involuntary unemployment and having no means of support (Garlicki, 2007 p 4 2). On the other hand, the implementation of the obligation imposed on the state consists in developing the system and determining its rules as well as guaranteeing its operation. However, depending on the funding system, the role of the state will differ. It is more important in the repartition system ('pay as you go programme'), less important in the capital system, in which it must only appoint supervisory institutions³. It is especially important as repartition systems operate within social insurance systems, in which the pension (as well as the contribution) depends mainly on the formerly obtained remuneration (it also depends on the length of employment). On the other hand, in the capital system, usually operating within the so-called pillar model, pensions financed from the system supplement the basic system run by the state. Thus, pensions depend on the rate of return from investment of the total contribution to the scheme.

In case of the over-regulation of the right to social security at the constitutional level, one of the most interesting theoretical and practical issues is the question about the possibility of claims in accordance with the constitutional provision expressing the right to pension of a specified amount. Thus, in the above-mentioned constitutional systems, we either deal with the constitutional rights or only the reference to other legal regulations defining the rights. In the latter case, there is no doubt that the detailed contents of the given right are to be determined in secondary regulations. On the other hand, in case the right to social security is directly laid down in the constitution, a question about its material (substantial) substratum is raised. It is usually the source

of many controversies in literature as well as court decisions, also in Poland. The issue has been discussed in the doctrine of constitutional (Wojtyczek, 1999, pp. 53–58), administrative (Jakimowicz, 2002, pp. 256–259) and social law (Kolasiński, 1999, p. 10; Pacud, 2002, pp. 138–140; 2006, pp. 259–264; Zieleniecki, 2005, pp. 580–581). In the jurisprudence of constitutional law, it is actually agreed that social rights, including the right to social security, should be classified as the so-called entitlements resulting in the possibility of claiming specified behaviour from the obliged party, i.e. its action (provision of benefits) for the claimant's benefit. According to K. Wojtyczek (1999, pp. 31–32), the possibility of implementing social rights depends on the establishment of specific legal norms, which causes that an individual cannot make use of the right without an adequate legal regulation. In his opinion, the legislator has the basic task of: "(1) developing the system of state institutions appointed to enforce particular regulations and creating mechanisms to raise finance, indicating particular institutions appointed to provide certain benefits and providing them with adequate financial resources to do that, (2) determining the circle of the entitled persons, (3) defining grounds for obtaining given entitlements, (4) determining the contents of the benefit and creating legal measures in the event of law violation" (Wojtyczek, 1999, pp. 31–32). B. Zawadzka (1996, p. 7) expressed a similar opinion, stating that social rights differ from other types of citizens' rights because the provisions regulating their application in detail clearly determine the scope of their application. Thus, the state determines in them the limits to its obligations towards the citizens. Therefore, social rights are in her opinion a special type of rights because they do not protect a citizen against the state but require that the state act in a positive way. According to her, social rights are social entitlements that do not give legal grounds for individual claims (Gronowska, 2000, p. 99). They can only be enforced with the use of detailed legislation. The fact that they lay down active participation of the state or third parties does not make the constitutional regulations insufficient. In the light of that, it can be stated that the constitutional rights determine an individual's legal status only *prima facie* and on the grounds of the constitution they can be determined as only the rights of that kind. In case of some constitutional rights, this means that definite determination of this status depends mainly on the legislator (Tuleja, 2003, p. 167). The thesis might be also applied in case of the right to social security, whose introduction to the constitution results from the adoption of the conception of a broad role of the state. That is why, according to L. Garlicki, the discussed norm expresses the state's constitutional obligation to provide pensions, which is not correlated with any entitlements of an individual that might be subject to individual claims against the state (Garlicki, 2014, pp. 110–111). In the literature on administrative law, W. Jakimowicz (2002, p. 256) paid special attention to the issue of legal characteristics of social rights. He classified the right to

social security as public rights with positive contents. They consist in the possibility of demanding that an adequate institution act in a specified and active manner, and they provide an individual with the right to demand that the state ensure the conditions for making use of the benefits to which an individual is entitled. In this author's opinion, social rights can be directly executed in accordance with the Constitution (or the Constitution and a statute), and they include, inter alia, the right to social security, or they can be claimed exclusively within the scope of statutes (Jakimowicz, 2002, pp. 257–258). According to him, this "dual way of regulating a citizen's freedoms and social rights results from a compromise between the standpoint that the Constitution must guarantee a certain minimum, but this minimum must be fully obtainable with the use of claims determined in the constitution, and a call for a broad and caring role of the state" (Jakimowicz, 2002, p. 259).

On the other hand, in the literature on the social security law, the dominant standpoint is that the contents of the law is determined by the legislator, however, Article 67 (1) of the Constitution does not stipulate that the legislator has absolute freedom to create institutions and mechanisms to guarantee the rights. The legislator's freedom to select legal solutions is limited by the essence of a given law as well as the constitutional axiology connected with respecting the principle of social justice and equality (Antonów, 2003, p. 47). In the literature on social law, there was an attempt to determine the normative contents of Article 67 (1) of the Constitution, looking for the meaning of the concept of 'social security', which as a legal language term has not been introduced to general legislation. It was stated that the constitutional right to social security is determined by the functions it is to play (Ślebza, 2003, p. 204 and the following). Reference to the function of social security while determining the normative contents of the right to social security also has grounds in the role that the Constitution has to play. Such interpretation of the right to social security goes far beyond the proposed framework established by the European social standards. In this context, the constitutional formulation of the right to social security may raise doubts because, in the discussed provision, the scope of social security was determined in a narrower way than that traditionally adopted in international law and doctrine, and the institution of social support was left outside its scope (Compare Article 67 (2) of the Constitution of the Republic of Poland). This is why, in M. Zieleniecki's (2005, p. 566) opinion, the contents of Article 67 (1) of the Constitution cannot constitute grounds for the definition of social security. It only formulated a citizen's right to social security and its implementation was left to the ordinary legislator. Similar standpoints can be found in the judgements of the Constitutional Tribunal. First of all, it is stated that the right to social security expressed in Article 67 of the Constitution is the entitlement and is fully enforceable⁴. However, it does not result in any material entitlements; thus, neither the constitutional right to any specific form of social

security⁵ nor the right to a specified method of awarding or valorising it⁶ can be derived. Only statutes regulating these issues thoroughly can constitute grounds for claims⁷.

On the other hand, however, the Tribunal states in the established decisions that Article 67 of the Constitution stipulates grounds for differentiating, firstly, the minimum legal scope of the right to social security, adequate to the constitutional essence of the right, and, secondly, the rights guaranteed by statute and going far beyond the constitutional essence of the discussed right⁸. With regard to the former sphere, the recognition of a breach of Article 67 of the Constitution can take place in case the legislator failed to provide the persons specified in Article 67 (1) and (2) of the Constitution with such benefits that will ensure the minimum means to live. However, the event when the legislator has the freedom to lay down the scope of entitlements resulting from the right to social security and may — as a rule — annul the entitlements going beyond the essence of that right must be assessed differently. In such a case, the assessment of constitutionality of the binding law may concern the issue whether the legislator acted with respect to other constitutional principles and norms, especially those that determine the rules of amending the law. However, a violation of the right to social security cannot be pronounced in case of the area that the legislator does not have to regulate following Article 67 of the Constitution. This is due to the fact that the provision does not regulate the scope or the form of benefits that goes beyond the essence of the right to social security⁹. At the same time, it is stated that the statute must ensure the benefits providing the minimum means to live so that basic needs can be met¹⁰. Thus, the statutory execution of the constitutional social right can never be below the minimum determined by the essence of the given law¹¹. Thus, the aspect that refers to the minimum scope of social security and tries to determine it dominates this line of adjudication. Although it is not stated anywhere that the regulation may constitute grounds for an unambiguously determined entitlement, reference to the minimum means to live seems sufficiently definite and calculable.

However, as far as the right to social security above the specified minimum is concerned, the judicial decisions provide that the legislator is in charge of laying down the rights adequate to the political, social and economic objectives and developing such legal solutions that will best serve to meet them. That is why the adjudication on the aptness and purposefulness of the solutions remains beyond the cognition of the Tribunal¹². Although the duty imposed on the legislator to implement the social guarantees laid down in the Constitution by developing adequate regulations does not constitute the obligation to develop the maximum benefit system, the protection of social rights should manifest itself in such development of legal solutions that would constitute the optimum implementation of the constitutional right¹³. It must be done, however, in the way that "on the one hand, takes into account the existing needs and, on the other hand, possibilities of meeting them"¹⁴.

Conclusion

In the light of the above-presented discussion, it can be stated that although there are many opinions on the right to social security, its contents may be described as relatively unambiguous. On the one hand (the bottom level), we deal with the duty to guarantee the minimum right (the essence of the right); on the other hand, however, it (the top level) is about the execution of the right to social security in the optimum way. It seems that it would be possible to determine the minimum (definite) contents of social security and let an individual formulate claims in case the legislator fails to develop statutory regulations (Ślebzak, 2009, pp. 262–304), which in fact makes reference to the adjudication of the Constitutional Tribunal, which assumes absolute obligation to safeguard the minimum (essence) right to social security. Such narrow contents of the social right would guarantee respect for human dignity, which shall be inviolable (Article 30 of the Constitution of the Republic of Poland), and would make it possible to execute the right. It would also determine the minimum standard of the protection of an individual at the constitutional level.

*This paper constitutes elaboration on the issue which was originally presented in the study entitled "A few comments on the character of the right to social security in the light of the Constitution of the Republic of Poland", published in "Ius Novum" No. 2015/5

¹ Judgement of the Constitutional Tribunal of 11 July 2013, SK 16/12, OTK-A 2013/6/75.

² Judgement of the Constitutional Tribunal of 31 July 2014, SK 28/13, OTK-A 2014/7/81.

³ Judgement of the Constitutional Tribunal of 7 May 2014, K 43/12, OTK-A 2014/5/50.

⁴ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 8 May 2000, SK 22/99, OTK ZU 2000/4/107; 7 September 2004, SK 30/03, OTK ZU 2008/8/A/82; 31 July 2014, SK 28/13, OTK-A 2014/7/81.

⁵ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 6 February 2002, SK 11/01, OTK ZU 2002/1A/2; 17 June 2014, P 6/12, OTK-A 2014/6/62; 13 May 2014, SK 61/13, OTK-A 2014/5/52; 17 December 2013, SK 29/12, OTK-A 2013/9/138; 25 June 2013, P 11/12, OTK-A 2013/5/62; 24 February 2010, K 6/09, OTK-A 2010/2/15; 27 January 2003, SK 27/02, OTK ZU 2003/1/A; 7 September 2004, SK 30/03, OTK ZU 2004/8/A; 19 July 2005, SK 20/03, OTK ZU 2005/7/A; 20 November 2006, SK 66/06, OTK ZU 2006/10/A; 1 April 2008, SK 96/06, OTK-A 2008/3/40.

⁶ Sentence of the Constitutional Tribunal of 17 December 2013, SK 29/12, OTK-A 2013/9/138.

⁷ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 17 December 2013, SK 29/12, OTK-A 2013/9/138; 29 May 2012, SK 17/09, OTK ZU 2012/5/A/53; 13 May 2014, SK 61/13, OTK-A 2014/5/52.

⁸ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 25 February 2014, SK 18/13, OTK-A 2014/2/15; 26 June 2013, P 11/12, OTK-A 2013/5/62; 28 February 2012, K 5/11, OTK-A 2012/2/16; 8 June 2010, SK 37/09, OTK-A 2010/5/48.

⁹ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 25 February 2014, SK 18/13, OTK-A 2014/2/15.

¹⁰ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 7 February 2006, SK 45/04, OTK ZU 2006/2/A/15; 11 July 2013, SK 16/12, OTK-A 2013/6/75.

¹¹ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 8 May 2000, SK 22/99, OTK ZU 2000/4; 27 January 2010, SK 41/07, OTK-A 2010/1/5.

¹² Sentence of the Constitutional Tribunal of: 24 April 2006, P 9/05, OTK-A 2006/46; 11 July 2013, SK 16/12, OTK-A 2013/6/75; 22 June 1999, K 5/99, OTK ZU 1999/100/538; 12 September 2000, K 1/00, OTK ZU 2000/185/976.

¹³ Sentence of the Constitutional Tribunal of: 24 February 2010, K 6/09, OTK-A 2010/2/15; 27 January 2010, SK 41/07, OTK-A 2010/1/5; 13 December 2007, SK 37/06, OTK-A 2007/11/157; 20 November 2006, SK 66/06, OTK ZU 2006/10/A.

¹⁴ Sentences of the Constitutional Tribunal of: 8 May 2000, SK 22/99, OTK ZU 2000/4; 3 July 2006, SK 56/05, OTK ZU 2006/7/A; 27 January 2010, SK 41/07, OTK-A 2010/1/5.

Bibliografia

Antonów, K. (2003). *Prawo do emerytury*. Kraków.

Garlicki, L. (2004). *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*. Warszawa.

Garlicki, L. (2007). Komentarz do art. 67 Konstytucji. In:

L. Garlicki (ed.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Vol. 5. Warszawa.

Gronowska, B. (2000). Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela. In: Z. Witkowski (ed.), *Prawo konstytucyjne*. Toruń.

Jakimowicz, W. (2002). *Publiczne prawa podmiotowe*. Kraków.

Kolasiński, K. (1999). Konstytucyjne prawo do zabezpieczenia społecznego a nowy system ubezpieczeń społecznych. *Państwo i Prawo*, (5).

Pacud, R. (2002). Prawo do zabezpieczenia społecznego w Konstytucjach Rzeczypospolitej Polskiej. *Zeszyty Naukowe Akademii Polonijnej*, (1).

Pacud, R. (2006). *Oczekiwanie prawne na emeryturę dożywotnią*. Bydgoszcz-Katowice.

Ślebza, K. (2003). *System emerytalny pracowników jako element zabezpieczenia społecznego*. Poznań.

Tuleja, P. (2003). *Bezpośrednie stosowanie Konstytucji w świetle jej nadrzędności*. Kraków.

Wojtyczek, K. (1999). *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP*. Kraków.

Zawadzka, B. (1996). *Prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne*. Warszawa.

Zieleniecki, M. (2005). Prawo do zabezpieczenia społecznego. *Gdańskie Studia Prawnicze*, XIII.

Nowość



www.pwe.com.pl

Od wielu lat toczy się międzynarodowa debata publiczna na temat współpracy międzysektorowej w zakresie realizacji projektów infrastrukturalnych w ramach szeroko rozumianego partnerstwa publiczno-prywatnego (PPP). Zagadnienia PPP doczekały się już znaczącej literatury. Jednak debata nad tym zagadnieniem nie doprowadziła ani do ujednoczenia definicji partnerstwa, ani też ogólnych ocen efektywności modeli PPP. Ze względu na swe rozmiary, dynamikę zmian i istotne kontrowersje tematyka ta staje się nieprzejrzyista i coraz trudniejsza do analizy. Prezentowana książka wychodzi naprzeciw zapotrzebowaniu na syntetyczne opracowania monograficzne, które stanowią punkt wyjścia badań i analiz szczegółowych, mogą stanowić wsparcie w kształceniu menedżerów publicznych i prywatnych, a także praktyków poszukujących źródeł ramowej, kontekstualnej wiedzy do podejmowania decyzji operacyjnych. Książka prezentuje elementy toczącej się międzynarodowej debaty na temat PPP i projektów infrastrukturalnych w pięciu rozdziałach dotyczących:

- ✓ problematyki definicyjnej i klasyfikowania modeli PPP w ramach różnych nomenklatur kontraktowych,
- ✓ charakterystyki PPP jako jednej z form polityki i praktyki tzw. outsourcingu administracyjnego,
- ✓ kontekstu teoretycznego i doktrynalnego debaty publicznej na temat PPP,
- ✓ ocen efektywności modeli PPP,
- ✓ niektórych formułowanych w debacie publicznej sugestii odnośnie do warunków efektywności modelu PPP.

Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy

Child carers in company's sources of law

dr hab. Krzysztof Walczak

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania,
Zakład Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia
ORCID: 0000-0003-1383-6993
e-mail: kwalczak@wz.uw.edu.pl

dr Barbara Godlewska-Bujok

Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania, Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania,
Zakład Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia
ORCID: 0000-0002-1167-0515
e-mail: bgodlewska@wz.uw.edu.pl

Summary Wysokie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy sprawia, że rosną ich oczekiwania co do zapewniania nie tylko godziwego wynagrodzenia, ale i innych świadczeń wpływających na bezpieczeństwo i funkcjonowanie pracownika zarówno w życiu prywatnym, jak i środowisku zawodowym. Sposób zapewnienia bezpieczeństwa będzie zależny od podejścia pracodawcy do kwestii świadczeń na rzecz pracowników w ogóle i roli odgrywanej przez te świadczenia w zwiększaniu postulowanej efektywności pracy. Zdaniem autorów wpisywanie dodatkowych uprawnień rodzicielskich w system zakładowych źródeł prawa pracy wydaje się być uzasadnione, a wpisanie ich właśnie tam — szczególnie usprawiedliwione w obliczu zróżnicowanych możliwości finansowych pracodawców*.

Keywords: prawo pracy, prawo zatrudnienia, zakładowe źródła prawa pracy, opiekunowie dzieci.

Streszczenie Due to the high demand for qualified employees on the labor market, their expectations for providing fair pay, but also other benefits affecting the safety and functioning of the employee, both in private life and in the professional environment, are growing. The way to ensure safety will depend on the employer's approach to the issue of employee benefits in general and the role they play in increasing the postulated work efficiency. Entering additional parental rights into the system of company sources of labor law seems to be justified, and entering them there — especially justified in the face of diverse financial possibilities of employers.

Słowa kluczowe: labour law, employment law, company's sources of labour law, children carers.

Uwagi wstępne

Zabezpieczenie rodziców-pracowników (początkowo matek) w trakcie sprawowania opieki nad dziećmi pojawia się w działaniach ustawodawcy od ponad 150 lat. Od co najmniej 20 lat jest przedmiotem debaty publicznej, skierowanej na argumenty demograficzne¹. Od niedawna daje się zauważyć symptomy wprowadzania udogodnień czy dodatkowych świadczeń dla rodziców-pracowników przez pracodawców w politykach przedsiębiorstw².

Ponadto w ciągu ostatnich lat zasada wyrażona w art. 16 kodeksu pracy dotycząca zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracownika uległa do pewnego stopnia dewaluacji w związku ze zwykle wąskim jej pojmowaniem, jako podstawy aksjologicznej, niemal wyłącznie do stanowienia i interpretacji przepisów dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tym-

czasem wydaje się, że zasada ta nabiera nowego znaczenia w związku z rozwojem postrzegania miejsca i roli rodzicielstwa w życiu pracowników i działaniami podejmowanymi przez pracodawców.

W okresie od 2013 r. można zaobserwować rewolucyjną wręcz zmianę systemu uprawnień rodzicielskich, polegającą m.in. na rozszerzeniu kręgu uprawnionych o osoby niebędące pracownikami w znaczeniu art. 2 k.p. i członków ich rodzin, zwiększenie możliwości dzielenia opieki nad dzieckiem przez członków rodziny, pewne uelastyczenie zasad korzystania z uprawnień przez rodziców i członków rodzin. Uprawnienia te stanowią część uprawnień pracowniczych i wywołują pewne obowiązki zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Zakładowe systemy źródeł prawa co do zasady mogą ustanawiać warunki i nadawać uprawnienia wykraczające poza te określone

w kodeksie pracy. Dotyczy to również uprawnień rodzicielskich. O ile semiimperatywność norm kodeksu pracy stanowi podstawę do ustalenia minimum praw pracowników, nie oznacza ona granicy tych praw, a więc strony mogą dowolnie (przy zachowaniu tego minimum) ustanawiać wyższe standardy prawne. Zasady prawa pracy mają fundamentalne znaczenie dla prawa pracy, ponieważ stanowią wskazówkę, jak przepisy rozumieć i interpretować, wdrażać, ale przede wszystkim stanowią dyrektywę dla ustawodawcy.

Argumenty ekonomiczne przyznania dodatkowych uprawnień opiekunom dzieci

Zasadność naukowego zainteresowania się problematyką opiekunów dzieci wydaje się bezdyskusyjna z wielu powodów i to zarówno makro-, jak i mikroekonomicznych, nie wspominając o społecznych. Jeżeli chodzi o kwestie makroekonomiczne, to na pierwszym miejscu należy zwrócić uwagę na te związane z uwarunkowaniami demograficznymi, a więc podnoszoną przez polityków, ale i przez środowiska naukowe, konieczność promowania zwiększenia dzietności wśród obywateli naszego kraju. Stanowi to obecnie istotne zagadnienie społeczne, i to nie tylko w Polsce (Kotowska, 2007, s. 13), lecz również w innych krajach, także w obliczu spodziewanego kryzysu klimatycznego. Temu celowi w zamierzeniach ustawodawcy mają służyć m.in. wprowadzony na mocy ustawy z 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (DzU z 2018 r. poz. 2134 ze zm.) tzw. program 500+, tzw. becikowe w wysokości 1000 zł na każde nowo narodzone dziecko (zob. ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, DzU z 2018 r. poz. 2220 ze zm.), czy też — w pewnym sensie — uprawnienia opiekunów dzieci zawarte w kodeksie pracy (por. Czerniak-Swędzioł, 2016, *in corpore*). Przy czym, na co należy zwrócić uwagę, na podstawie art. 175¹ k.p. w związku z art. 180 i 182^{1a} k.p. od 1 stycznia 2017 r. świadczenia z ubezpieczenia społecznego w okresie równym wymiarowi pracowniczego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przysługują również osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, o ile odprowadzają składki na ubezpieczenia chorobowe (Uścińska, 2019, s. 17 i n.). A więc, jak widać, sam ustawodawca zauważa konieczność objęcia tymi uprawnieniami wszystkich rodziców, bez względu na formalną podstawę zatrudnienia (Babińska-Górecka, 2017, s. 127 i n.), co też, naszym zdaniem, powinno mieć miejsce również w przypadku innych świadczeń i ułatwień dla tej grupy zatrudnionych i stanowi przejaw procesu, jakiego ulega prawo pracy, ewoluując w prawo zatrudnienia (por. Gersdorf, 2013, *in corpore*).

Osiągnięcie celu ustawodawcy poprzez jego wyłączne działanie w tym zakresie nie jest wystarczające. Dlatego też, w naszej ocenie, wydaje się niezbędne, aby problematyka ta znalazła swoje odzwierciedlenie w działalności pracodawców. Bowiem bez wsparcia tych ostatnich możliwość prawdziwej opieki nad dziećmi przez osoby zatrudnione będzie fikcją. W konsekwencji prowadzi to do tego, że wskazany wyżej cel makroekonomiczny, a więc promowanie zwiększenia liczby dzieci, będzie bardzo ograniczo-

ne albo nie będzie go wcale. Jak wskazują bowiem badania prowadzone już od wielu lat, problem spadku dzietności kobiet w Europie jest ściśle związany z możliwością połączenia wykonywania zawodu i posiadania rodziny (por. np. McDonald, 2002, s. 417 i n.).

Jeżeli zaś chodzi o przyczyny mikroekonomiczne, to pracownicy, którzy już posiadają dzieci, bez wsparcia pracodawców ułatwiających im opiekę nad nimi, nie będą chcieli i mogli wykonywać pracy z pełnym zaangażowaniem, co przekłada się bezpośrednio na efektywność organizacji. Co więcej, w niektórych przypadkach mogą być wręcz zmuszeni zrezygnować z pracy, co doskonale widać, jeśli weźmie się pod uwagę wskaźniki aktywności ekonomicznej kobiet np. w podziale na wiek (GUS, 2019, s. 24).

Podobna argumentacja może stanowić podstawę dla niepodjęcia zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, jeżeli się okaże, że nie gwarantuje on zapewnienia możliwości godzenia życia zawodowego z osobistym (*work life balance*) czy też w szczególności z rodzinnym (*work family balance*). Dylemat ten dobrze oddaje stwierdzenie: „*Work-life balance* zawsze był istotny dla pracowników, jednak w ostatnich latach aspekt ten stał się kluczowy” (Koc, 2019). Przy obecnej sytuacji na rynku pracy, na którym trwa „walka o talenty”, którymi ze względu na wiek są najczęściej osoby w wieku prokreacyjnym lub też już posiadające dzieci, niezapewnienie tej równowagi może stanowić przyczynę poważnych problemów bezpośrednio dla samych podmiotów zatrudniających.

Ramy prawne dodatkowych uprawnień opiekunów

Na inny aspekt tego samego zagadnienia zwraca uwagę Unia Europejska, w szczególności w motywie 10 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188, s. 79), w którym wskazuje się, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wciąż jest dużym wyzwaniem dla wielu rodziców i pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze, zwłaszcza z uwagi na coraz większą powszechność wydłużonych godzin pracy oraz zmiennych rozkładów pracy, co ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet. Znaczącym czynnikiem wpływającym na niedostateczną reprezentację kobiet na rynku pracy jest trudność w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Kobiety, które mają dzieci, zwykle poświęcają mniej godzin na pracę zarobkową, a więcej czasu na wypełnianie nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych. Fakt posiadania chorego lub niesamodzielnego krewnego również okazuje się mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i powoduje, że niektóre z nich zupełnie wycofują się z rynku pracy. Na powyższe uwarunkowania zwracają również uwagę przedstawiciele firm rekrutacyjnych. I tak zdaniem CEO Kiwi Jobs, K. Godlewskiej, dla kobiet, znacznie częściej niż dla mężczyzn, istotne są czynniki takie jak bliskość miejsca pracy i miejsca zamieszkania, warunki w miejscu pracy, elastyczność godzinowa czy forma zatrudnienia. Może to mieć duży związek z faktem, że to

wciąż kobiety pełnią zwykle tradycyjną w Polsce rolę głównej odpowiedzialnej za opiekę nad domem i dziećmi — stąd potrzeba bliskości do domu czy elastyczności godzin pracy (Polka na rynku pracy ma się całkiem nieźle, 2019).

Po 1989 r. w wyniku reform gospodarczych działalność socjalna uległa drastycznemu ograniczeniu jako niezwiązana z realizacją głównych celów biznesowych przedsiębiorstw. Cele kosztowe stały się głównym wyznacznikiem wartości przedsiębiorstwa. Nie oznacza to jednak, że obecnie nie ma w tym względzie żadnych uregulowań. I tak, nadal obowiązuje, mimo rozważanego jej usunięcia, wyrażona w art. 16 k.p. jedna z podstawowych zasad prawa pracy, zgodnie z którą pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników, a więc — można wnioskować — i te związane z urodzeniem czy wychowaniem dzieci. Dodatkowo art. 94 pkt 8 k.p. stwierdza, iż pracodawca jest obowiązany zaspokajając w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Realizacja tego przepisu jest obecnie najczęściej utożsamiana z działaniem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uregulowanego w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (DzU z 2019 r. poz. 1352). Takie podejście do tego zagadnienia nie jest jednak, naszym zdaniem, wystarczająco uzasadnione. Bowiernie mimo iż prowadzenie działalności socjalnej należy do podstawowych obowiązków pracodawcy, podkreślenia wymaga fakt, że przepisy powyższe nie dają pracownikowi prawa do domagania się określonego świadczenia od podmiotu zatrudniającego — wyznaczają one cel, do którego pracodawca powinien dążyć, nie precyzując, w jaki sposób, ani nie określając, co może grozić pracodawcy za niezaspokojenie socjalnych potrzeb pracowników. Opinię powyższą wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87 (OSNC 1988/12/180), wskazując, że świadczenia te mają charakter uznaniowy, a ich przyznanie zależy przede wszystkim od spełnienia warunków określonych w regulaminie korzystania z omawianych świadczeń, z których najważniejszym jest sytuacja materialna osoby uprawnionej. Dlatego też, jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00 (OSNAPiUS 2003/14/331), pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. W związku z powyższym istnieje możliwość wprowadzenia uregulowań, że niektóre grupy uprawnionych osób, ale o najwyższych dochodach, nie otrzymują świadczeń na dzieci lub też otrzymują je w znacznie niższej wysokości ze względu na charakter socjalny. Dlatego też nie można uznać tych świadczeń za typowo skierowanych do opiekunów dzieci jako takich, ale jako wsparcie socjalne.

Przy takim podejściu cel przyciągnięcia i utrzymania wysokiej klasy menedżerów lub specjalistów, a więc najbardziej istotnych pracowników, nie może być spełniony. Jak wskazują bowiem badania, z punktu widzenia zarządzania talentami rozdźwięk między oczekiwanymi

a otrzymywanymi benefitami czy niski udział matek, które korzystają z przysługujących im praw, pokazuje, że jest w tym obszarze wciąż wiele do poprawy (Pracuj. pl, 2019).

Układy zbiorowe pracy jako podstawa przyznania dodatkowych uprawnień opiekuńczych

Dlatego też, naszym zdaniem, realizując politykę bezpośredniego wsparcia dla opiekunów dzieci, obowiązek przyznania określonego świadczenia lub udogodnienia niewynikającego z prawa powszechnego może po pierwsze pochodzić z zakładowego prawa pracy, zwanego też autonomicznym (Walczak, 2014, s. 8 i n.). Po drugie źródłem takich uprawnień mogą być umowy o pracę, które albo doprecyzowują postanowienie prawa zakładowego, albo też ze względu na specyfikę uprawnień/świadczeń są wyłącznym miejscem ich regulowania (zob. art. 142, 142¹, 143, 144, 67⁶ § 5 i 6 k.p.). Po trzecie uprawnienia takie mogą wynikać z tzw. *soft law* lub też z samego zwyczaju czy też polityki firmy, o czym pracownicy dowiadują się z procedur, kodeksów postępowania, broszur informacyjnych lub innych dokumentów wewnętrznych, niemających jednak przymiotu źródła prawa. Jako przykład można podać projekty Family Care w firmie UBS Poland, *Do Szkoły z Biedronką* w firmie Jeronimo Martins Polska czy *Będziemy w kontakcie* w firmie IBM Polska. Ten ostatni jest skierowany do młodych mam przebywających na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym, mający na celu ich wsparcie w integracji ze środowiskiem pracy po powrocie z urlopu poprzez utrzymanie kontaktu z firmą, przełożonymi i współpracownikami (Przewodnik, 2007, s. 79). Taka forma może wzbudzać wątpliwości, czy nie jest to zbyt duża ingerencja w życie prywatne, czy wręcz naruszenie warunków odbywania urlopu macierzyńskiego, ale nie wyklucza realizacji ewentualnej potrzeby utrzymywania kontaktu z pracodawcą czy wręcz dotychczasowym życiem. Dlatego też z punktu widzenia czysto motywującego do podjęcia zatrudnienia w konkretnej organizacji, pozostania w niej i dodatkowo jeszcze angażowania się, optymalne wydaje się, naszym zdaniem, wprowadzenie ich w autonomicznych źródłach prawa pracy. Tylko bowiem w tym miejscu będą one mogły realizować trzy podstawowe role, jakie mają szeroko rozumiane świadczenia przyznawane pracownikom, a zawarte w trzech anglojęzycznych słowach *attract*, *motivate* i *retain* (przyciągnąć, zmotywować i utrzymać). Oczywiście uprawnienia zawarte w umowach o pracę spełniają również te cechy, ale ze względu na ich indywidualny charakter trudno jest dokonywać ich szerszej oceny.

Wskazane wyżej podejście odpowiada zresztą na wezwanie UE, która w motywie 50 cytowanej wyżej dyrektywy 2019/1158 zachęca państwa członkowskie, aby zgodnie z praktyką krajową promowały dialog społeczny z partnerami społecznymi w celu wspierania godzenia życia zawodowego i prywatnego, w tym poprzez promowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy.

Jak dotąd, kwestie uprawnień dla opiekunów dzieci w autonomicznych źródłach prawa zatrudnienia nie były w Polsce przedmiotem pogłębionych badań empirycznych

nych, mimo iż na temat samych uprawnień często pisze się w literaturze, w tym zwłaszcza w publikacjach prasowych, dlatego też postanowiliśmy zbadać, jaka jest praktyka w tym zakresie w podmiotach gospodarczych działających w Polsce, i na tej podstawie, uwzględniającej również wzorce istniejące w przeszłości, chcielibyśmy wyciągnąć wnioski *de lege ferenda*.

Jako normatywną podstawę dla uznania, że pracodawcy powinni wprowadzać dodatkowe uprawnienia dla pracowników-opiekunów dzieci, traktuje się art. 16 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Należy przy tym wskazać, że przepis ten został zaliczony do podstawowych zasad prawa pracy. Oznacza to, jak słusznie wskazuje się w doktrynie, że ma on nie tylko deklaracyjny, ale i normatywny charakter (Tomaszewska, 2008, s. 413). Natomiast zdaniem K. Rączki (2010, s. 71) mamy tu do czynienia nie tyle z obowiązkiem *sensu stricto*, ile w zasadzie z powinnością prawną. Tak więc wynikające z tego artykułu normy stanowią dyrektywę zarówno dla ustawodawcy jak i dla partnerów społecznych, w jaki sposób tworzyć prawo na poziomie ogólnokrajowym i zakładowym. Uzupełnienie tej regulacji znajdujemy w art. 94 pkt 8 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany w szczególności zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Niewątpliwie kwestia dodatkowych uprawnień z tytułu opieki nad dziećmi mieści się w zakresie przedmiotowym tego artykułu. Problemem jest natomiast że zasada ta rozumiana jest zwykle w wąskim kontekście, jako uzasadnienie działania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (por. np. Romer, 2010, s. 692; Gersdorf, 2010, s. 538; Rączka, 2010, s. 71; Baran, 2018, s. 694 i in.) co, naszym zdaniem, nie wyczerpuje jej potencjału jako przesłanki do tworzenia i interpretowania prawa. Potwierdzeniem naszej tezy jest chociażby art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p., zgodnie z którym zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa (Walczak, 2016, s. 228 i n.).

Można też zwrócić uwagę na zmianę podejścia ustawodawcy do tej tematyki, chociażby przez przyzmat zmiany nazewnictwa tytułu działu ósmego kodeksu pracy (Mitrus, 2009, s. 190). W pierwotnej wersji kodeksu pracy brzmiał on „Ochrona pracy kobiet”. Ustawa z 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy (DzU nr 52, poz. 538) zmieniła go na „Ochronę pracy kobiet i mężczyzn wychowujących dziecko”. Następnie ustawa z 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (DzU nr 128, poz. 1405 ze zm.) wprowadziła aktualnie obowiązujące brzmienie, czyli „Uprawnienia pracowników związanych z rodzicielstwem” i wskazuje na równe prawa w korzystaniu z praw do opieki nad dzieckiem zarówno kobiety, jak i mężczyzny. Można by powiedzieć, że nastąpiła rewolucja w przepisach na korzyść ojców opiekunów dzieci, ponieważ uzyskali oni m.in. prawo do urlopu macierzyńskiego, jak również prawo do korzystania z pozostałych urlopów.

Aby móc analizować sposoby, w jakich autonomiczne źródła prawa pracy mogą kształtować uprawnienia pracowników, w tym opiekunów dzieci, niezbędne jest określenie ich wewnętrznej hierarchii, mając na względzie istniejącą w prawie pracy zasadę korzystności (Walczak, 2015, s. 271 i n.). I tak, zgodnie z art. 9 § 2 k.p. postanowienia autonomicznych źródeł prawa nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W ramach układów zbiorowych pracy istnieją dwa rodzaje aktów: ponadzakładowy i zakładowy. Ich wzajemne relacje reguluje bezpośrednio art. 241²⁶ § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Relacja ta jest jednoznaczna i nie budzi w praktyce wątpliwości.

Jak wskazaliśmy wyżej, układy zbiorowe pracy uznano za podstawowe źródło uregulowań uprawnień pracowniczych, art. 9 § 3 k.p. stanowi, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Tak jak można bronić w pewnym zakresie różnicy znaczenia układów zbiorowych pracy, jako aktów dwustronnych, od regulaminów, jako aktów jednostronnych, tak nie widzimy takiego uzasadnienia w przypadku regulaminów, w tym zwłaszcza regulaminów wynagradzania, wydanych w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, które, naszym zdaniem, powinny być traktowane jako porozumienia zbiorowe, a zatem mieć również ich moc wiążącą (Walczak, 2010, s. 97 i n.). Przy czym dla pracownika ta różnica nie ma w praktyce znaczenia, bowiem tak jak to wynika bezpośrednio z treści art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (do których zalicza się autonomiczne źródła prawa pracy).

Mówiąc o zakresie podmiotowym autonomicznych źródeł prawa należy odnieść się do dwóch podmiotów, a więc pracodawcy oraz osoby wykonującej pracę. W tym pierwszym przypadku można mówić o poziomie zakładowym oraz ponadzakładowym. W Polsce, mimo istnienia stosownych uregulowań (patrz art. 15 ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, DzU z 2018 r. poz. 2232 ze zm., oraz rozdział II działu jedenastego k.p.), na razie brak jest w sektorze podmiotów gospodarczych szerszej praktyki ich zawierania (Walczak, 2012a, s. 253 i n.).

Od 1 stycznia 2019 r. sytuacja w tym zakresie uległa znaczącej zmianie. Od tej bowiem daty na mocy ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2018 r. poz. 1608) prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, a w konsekwencji i negocjowania układów zbiorowych pracy, nabyły również osoby, które swoją aktywność zawodową realizują w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej oraz umów o charakterze cywilnoprawnym w rozumieniu kodeksu cywilnego. W konsekwencji osoby te mogą być również obecnie beneficjentami odrębnych układów zbiorowych pracy lub niektórych ich części, jeżeli są one zawierane dla wszystkich niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia.

Dlatego też, naszym zdaniem, od tej daty nie można już mówić w Polsce tylko o zbiorowym prawie pracy, ale o zbiorowym prawie zatrudnienia. Jeżeli jest to teza prawdziwa, o czym jesteśmy przekonani, to od strony aksjologicznej nie ma logicznego uzasadnienia, aby ktokolwiek był nadal pozbawiony uprawnień, które są immanentnie związane z samą pracą, ale z byciem rodzicem. Takie różnicowanie można, w naszej ocenie, uznać wręcz za dyskryminację w zatrudnieniu (Walczak, 2012b, s. 119 i n.). Jak już wspomniano, podejście takie, chociaż w oparciu o inne uzasadnienie, znajdujemy zresztą w działaniach samego ustawodawcy, który od 2013 r. rozszerza niektóre uprawnienia rodzicielskie na osoby niebędące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p., a także odchodzi od paradygmatu polegającego na uzależnieniu przyznania uprawnień rodzicielskich od statusu pracowniczego matki (Godlewska-Bujok, 2015, s. 17 i n.). W podobnym duchu należy też interpretować dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. UE L 180, s. 1).

Podsumowanie

Stoimy w obliczu zmieniającego się rynku pracy. Poprzez zwiększone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników rosną ich oczekiwania co do zapewniania nie tylko godziwego wynagrodzenia, ale i innych świadczeń wpływających na bezpieczeństwo i funkcjonowanie pracownika zarówno w życiu prywatnym, jak i środowisku zawodowym (Godlewska-Bujok, 2019, s. 234 i n.), wpływają również na motywację pracownika. Sposób zapewnienia bezpieczeństwa będzie zależny od podejścia pracodawcy do kwestii świadczeń na rzecz pracowników w ogóle i roli odgrywanej przez nie w zwiększaniu postulowanej efektywności pracy. Wpisywanie dodatkowych uprawnień rodzicielskich w system zakładowych źródeł prawa pracy wydaje się być uzasadnione, a wpisanie ich właśnie tam — szczególnie usprawiedliwione w obliczu zróżnicowanych możliwości finansowych pracodawców.

* Tekst artykułu został opublikowany w ramach projektu „Zasada zaspokajania bytowych i socjalnych potrzeb pracownika w zakładowych źródłach prawa pracy w odniesieniu do rodzicielstwa”, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (2017/25/B/H55/00940).

¹ Co zresztą po części było wynikiem dość kuriozalnych argumentów podczas debaty w Sejmie, w 1998 r., nad przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, i wskazaniem, że żeby odgrywać istotną rolę w Unii Europejskiej Polska musi być wielka, więc ludzie muszą się rozmnażać.

² Por. np. Guza Ł. (2015, 9 lutego). *Ułatwienia dla rodziców to zysk dla pracodawcy. Jak firmy mogą pomagać ciężarnym pracownikom?* Pozyskano z <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/852209,przywileje-dla-opiekunow-ulawienia-dla-rodzicow-to-zysk-dla-pracodawcy.html>; Dobosz A.

(2014, 27 maja). *Jak ułatwić pracę matkom*, pozyskano z: <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/jak-ulawic-prace-matkom/>

Bibliografia

- Babińska-Górecka, R. (2018). Uprawnienia związane z rodzicielstwem osób wykonujących pracę zarobkową. W: G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Baran, K. W. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Czerniak-Swędzioł, J. (2016). W: J. Czerniak-Swędzioł (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Gersdorf, M. (2010.) W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.
- Godlewska-Bujok, B. (2015). Uprawnienia związane z rodzicielstwem — nowa odsłona. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9), 17–22.
- Godlewska-Bujok, B. (2019). Work-life balance czy work-life conflict w kontekście prywatności pracowników sprawujących opiekę. W: B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności: studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Koc, J. (2019). *Generacyjna wieża Babel w firmach. Jak przyciągnąć i zatrzymać młodych?* www.pulshr.pl (07.06.2019).
- Kotowska, I. (2007). Uwagi o polityce rodzinnej w Polsce w kontekście wzrostu dzietności i zatrudnienia kobiet. *Polityka Społeczna*, (8), 13–19.
- McDonald, P. (2002). Sustaining Fertility through Public policy: The Range of Options. *Population*, (3). <https://doi.org/10.3917/pope.203.0417>
- Mitrus, L. (2009). Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian kodeksu pracy. W: A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*. Warszawa: C.H. Beck.
- Polka na rynku pracy ma się całkiem nieźle*. (2019). www.pulshr.pl (30.08.2019).
- Przewodnik. (2007). *Przewodnik dobrych praktyk „Firma równości szans”*. Gender Index, UNDP, EQUAL. Warszawa.
- Rączka, K. (2010). W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Romer, M. T. (2010). *Prawo pracy. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.
- Stelina, J. (2008). W: J. Stelina (red), *Leksykon prawa pracy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Uścińska, G. (2019). *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*. Warszawa: C.H. Beck.
- Walczak, K. (2010). *Regulaminy wynagrodzeń przyjęte w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi a zakładowy układ zbiorowy pracy. Czy jest zasadność różnicowania ich zakresie mocy wiążącej a także sposobów stosowania?* Studia Z Zakresu Prawa Pracy.
- Walczak, K. (2012a). W: B. M. Ćwiertniak (red.), *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*. Sosnowiec.
- Walczak, K. (2012b). Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Walczak, K. (2014). Autonomiczne źródła prawa pracy dotyczące wynagradzania. *Monitor Prawa Pracy*, (1).

Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

The legal status of the only representative company trade union organization

dr hab. Monika Latos-Miłkowska

Akademia Leona Koźmińskiego, Kolegium Prawa

ORCID: 0000-0001-6851-897

e-mail: mlatos@kozminski.edu.pl

Streszczenie Przedmiotem artykułu jest analiza pozycji prawnej jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, w szczególności jako uczestnika rokowań zbiorowych. Asumpt do podjęcia tej problematyki daje zwłaszcza wprowadzenie do ustawy o związkach zawodowych art. 30 ust. 7. Bliższa analiza pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej pokazuje, że różni się ona w zależności od rodzaju rokowań, w których bierze udział taka organizacja. Różnice te nie zawsze dają się racjonalnie wytłumaczyć. Podjęta w niniejszym artykule problematyka ma również istotne znaczenie praktyczne — sytuacja, w której w zakładzie pracy występuje tylko jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, jest w praktyce dosyć częsta, a zróżnicowanie pozycji prawnej takiej organizacji według nie do końca jasnych kryteriów może sprawiać poważne problemy praktyczne.

Słowa kluczowe: jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, reprezentatywność, rokowania zbiorowe, porozumienie zbiorowe, układ zbiorowy pracy.

Summary This article is an analysis of the legal position of the only representative company trade union organization, especially as a participant in collective bargaining. The reason for addressing this issue is, in particular, the introduction of art. 30 paragraph 7 to the Trade Union Act. A closer look at the position of the only representative trade union organization shows that it differs depending on the type of negotiations in which the trade union organization participates. These differences cannot always be rationally explained. The issues discussed in this article also have considerable practical significance — the situation in which there is only one representative company trade union organization is quite common in practice, and the diversity of the legal position of such organization according to not entirely clear criteria causes quite serious practical problems.

Keywords: the only representative company trade union organization, representativeness, collective bargaining, collective agreement.

JEL: K31

Uwagi wstępne

Wprowadzając zasadę reprezentatywności związków zawodowych do polskiego systemu prawa ustawodawca zdecydował się na zasadę reprezentatywności niewyłącznej. Oznacza to, że status organizacji reprezentatywnej może przysługiwać równocześnie wielu organizacjom związkowym, które spełniają ustawowe kryteria reprezentatywności. W przypadku organizacji zakładowych oznacza to w szczególności, że w jednym zakładzie pracy status organizacji reprezentatywnej może przysługiwać więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej jednocześnie. Można wręcz stwierdzić, że ustawodawca w pewien spo-

sób zakłada taki stan rzeczy, bowiem stanowiąc przepisy wprowadzające zasadę reprezentatywności w kolejnych przypadkach dość konsekwentnie posługuje się liczbą mnogą („z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych) oraz formułą konieczności uzgodnienia przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe wspólnego stanowiska. To generowało praktyczne wątpliwości co do pozycji prawnej jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach zbiorowych. Znalazły one odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego — m.in. w wyroku z 8 września 2015 r., I PK 234/14. Sytuacja prawna w tym zakresie uległa jednak znaczącej zmianie po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych,

w wyniku wprowadzenia art. 30 ust. 7 do ustawy o związkach zawodowych.

Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy nie był dotąd przedmiotem zainteresowania nauki prawa pracy, choć — jak wspomniano wyżej — generował niekiedy dość istotne problemy praktyczne. Bliższa analiza znowelizowanych przepisów wskazuje, że status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej ulega dość znaczącej dyferencjacji w zależności od rodzaju negocjacji, w jakich organizacja uczestniczy. Nie zawsze można dla tej dyferencjacji znaleźć przekonujące uzasadnienie. Wydaje się, że w obecnym stanie prawnym problematyka statusu prawnego jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zyskała na znaczeniu i zasługuje na pogłębioną analizę. Jest to wszak problem o dużej doniosłości praktycznej i teoretycznej. Sytuacja, w której u danego pracodawcy status organizacji reprezentatywnej przysługuje tylko jednej zakładowej organizacji związkowej, w praktyce jest dosyć częsta, a prawidłowa reprezentacja związkowa warunkuje prawidłowość współtworzonych przez tę organizację autonomicznych źródeł prawa pracy.

Uzyskanie statusu jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

Status jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zakładowa organizacja związkowa może nabyć przez spełnienie kryteriów wskazanych w art. 25³ ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263, dalej: u.z.z.), czyli przez zrzeszanie co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, w przypadku organizacji związkowych będących jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (DzU z 2018 r. poz. 2232) lub co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy w przypadku pozostałych zakładowych organizacji związkowych. Status jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej zakładowa organizacja związkowa będzie w takim przypadku miała, jeżeli żadna inna działająca u pracodawcy zakładowa (lub międzyzakładowa) organizacja związkowa tych kryteriów nie spełni. Kryteria te mają charakter obiektywny — status organizacji reprezentatywnej organizacja ta zachowa również w sytuacji, gdy inna zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy spełni kryteria wskazane w art. 25³ ust. 1 u.z.z. Utraci jednak wówczas pozycję jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Status jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej organizacja związkowa może też nabyć spełniając kryterium subsydiarne wskazane w art. 25³ ust. 2 u.z.z. W takim przypadku w braku organizacji związkowej spełniającej kryteria wskazane w art. 25³ ust. 1 u.z.z. status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

będzie przysługiwał tej organizacji, która zrzesza największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. W takim przypadku organizacja ta niejako automatycznie jest również jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową. Wydaje się bowiem, że ze sformułowania przepisu oraz celu regulacji można wnioskować, że w trybie wskazanym w art. 25³ ust. 2 u.z.z. status organizacji reprezentatywnej może nabyć tylko jedna zakładowa organizacja związkowa. Reprezentatywność ma w takim przypadku charakter względny — zależy bowiem od liczby członków zrzeszanych przez inne organizacje. Zakładowa organizacja związkowa utraci status organizacji reprezentatywnej z chwilą, gdy inna organizacja zrzeszy większą liczbę członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową u pracodawcy.

Z powyższych rozważań płynie również wniosek, że o ile samo nabycie statusu organizacji reprezentatywnej może nastąpić bądź w wyniku spełniania obiektywnych kryteriów reprezentatywności wskazanych w art. 25³ ust. 1 u.z.z., bądź na skutek spełnienia subsydiarnego i względnego kryterium wskazanego w art. 25³ ust. 2 u.z.z., o tyle status jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zawsze będzie miał charakter względny, w tym sensie że zawsze będzie zależny od pozycji pozostałych zakładowych organizacji związkowych działających u pracodawcy.

W tym kontekście powstaje również interesujące pytanie, czy jeżeli u pracodawcy w ogóle działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, to jednocześnie nabywa ona status organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ust. 2 u.z.z. W takim przypadku jedyna zakładowa organizacja związkowa byłaby również jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową działającą u pracodawcy. Kwestia ta bynajmniej nie jest pozbawiona praktycznego znaczenia — od odpowiedzi na to pytanie będzie np. zależał zakres możliwości korzystania ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez działaczy takiej organizacji lub uprawnień związanych z wyborem członków przedstawicielstw ponadnarodowych, takich jak np. europejska rada zakładowa. Należy zauważyć, że w razie działania u pracodawcy jednej zakładowej organizacji związkowej, organizacja ta niejako „siłą rzeczy” spełnia kryterium reprezentatywności wskazane w art. 25³ ust. 2 u.z.z. — zrzesza największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz pracodawcy. Wydaje się jednak, że przyjęcie takiego wniosku przeczy idei i celowi reprezentatywności związków zawodowych. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, podstawowym celem wprowadzania przez ustawodawcę instytucji reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych jest przełamanie impasu w rokowaniach i umożliwienie prowadzenia dalszych rokowań z udziałem nie wszystkich organizacji, a tylko organizacji reprezentatywnych (Pliszkiewicz, Seweryński, 1996; Kowalczyk, 2014; Latos-Miłkowska, 2007). Zatem z punktu widzenia istoty i celu reprezentatywności udzielanie tego statusu jedynej zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy jest całkowicie niecelowe. W literaturze podkreśla się również konsekwentnie, że zasada reprezentatywności związków zawodowych jest odstępstwem od zasady ich równego trakto-

wania (Kowalczyk, 2014), co wskazuje, że nabycie tego statusu jest możliwe tylko wówczas, gdy działa więcej niż jedna organizacja. Argumentacja ta jest trafna. Należy zatem skonkludować, że w przypadku działania u pracodawcy tylko jednej zakładowej organizacji związkowej, organizacji tej nie będzie przysługiwał status organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ust. 2 u.z.z., a co za tym idzie nie będzie też jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową.

Pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach w sprawach określonych w art. 30 ust. 6 u.z.z.

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych znacząco wzmocniła pozycję prawną jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach zbiorowych w sprawach wymienionych w art. 30 ust. 6 u.z.z. Wzmocnienie to dokonało się przez dodanie do art. 30 u.z.z. ustępu 7, który bezpośrednio odnosi się do uprawnień jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w tych rokowaniach. Do czasu wejścia w życie tego przepisu kwestia ta budziła dość istotne kontrowersje. Sprowadzały się one do pytania, czy jeżeli u danego pracodawcy działała tylko jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, to w razie braku uzgodnienia stanowiska przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe pracodawca był związany stanowiskiem przedstawionym przez jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową, czy też w takiej sytuacji pracodawca uzyskiwał samodzielność działania. Do pewnego stopnia wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 8 września 2015 r., I PK 234/14, w którym uznał, że w takiej sytuacji brak wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych powoduje możliwość samodzielnego działania pracodawcy. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy stwierdził, że „nie można zaakceptować stanowiska, że w świetle przepisu art. 77² § 4 k.p., przy wielości organizacji związkowych działających u pracodawcy, wystarczy stanowisko jednej z nich, jeśli ma ona — jako jedyna — przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., aby było ono wiążące (w sensie negatywnym lub pozytywnym) dla wprowadzenia regulaminu wynagradzania zgodnie z propozycją przedstawioną przez pracodawcę. Po pierwsze, w przepisie tym użyto liczby mnogiej, mówiąc o organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., co już wskazuje, że chodzi o więcej niż jedną taką organizację. Po drugie, zawarte jest w nim sformułowanie: »wspólnie uzgodnionego stanowiska«, które odnosi się zarówno do organizacji związkowych, jak i organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, że chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to znaczy takie, które po-

wstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. (...) Do »wspólnie uzgodnionego stanowiska« dochodzi zatem w relacjach między co najmniej dwoma podmiotami, co wyklucza przyjęcie, że jest nim także stanowisko jednej organizacji związkowej».

Przyjęcie takiego stanowiska zrównywało jednak status prawny jedynej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach w sprawach wskazanych w dawnym art. 30 ust. 5 z niereprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Stanowisko to wydawało się również sprzeczne z istotą zasady reprezentatywności. Podstawowym celem, dla którego wprowadza się do systemu prawa zasadę reprezentatywności związków zawodowych, jest przełamanie impasu w rokowaniach zbiorowych. Te względy w swoim wyroku Sąd Najwyższy zupełnie pominął.

Zasadnicza zmiana powyższego stanu rzeczy nastąpiła wraz z wejściem w życie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, a konkretnie wraz z wejściem w życie nowo dodanego art. 30 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych. Co do zasady ustawodawca utrzymał dotychczasową konstrukcję, w myśl której w sprawach wymienionych enumeratywnie w art. 30 ust. 6 (poprzednio ust. 5) w razie nieuzgodnienia stanowiska przez wszystkie lub wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe pracodawca może dany akt wydać samodzielnie. Jednakże dodany ust. 7 stanowi, że przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. stosuje się odpowiednio, gdy u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Artykuł 30 ust. 7 należy rozumieć w ten sposób, że w razie braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych w sprawach wymienionych w ust. 6, stanowisko to może przedstawić jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, jeżeli spełnia dodatkowe kryterium zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przedstawienie stanowiska przez jedyną reprezentatywną zakładową organizację związkową blokuje w takim przypadku możliwość samodzielnego działania pracodawcy. W rezultacie pracodawca nie będzie mógł wydać żadnego z aktów wymienionych w art. 30 ust. 6 bez zgody jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, pod warunkiem że w terminie 30 dni przestawi ona pracodawcy swoje stanowisko. Pracodawca będzie mógł samodzielnie wydać akt wskazany w art. 30 ust. 6 u.z.z. tylko wówczas, gdy w terminie 30 dni wspólnego stanowiska nie przedstawi ani wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe, ani jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa (Grzebyk, 2019, s. 214–215)¹.

Wprowadzone przez ustawodawcę w art. 30 ust. 7 u.z.z. rozwiązanie należy moim zdaniem ocenić pozytywnie. Jest ono zgodne z celem, w jakim wprowadza się zasadę reprezentatywności związków zawodowych — służy przełamaniu impasu w rokowaniach, wzmacnia też dialog społeczny ograniczając możliwość samodzielnego działania pracodawcy. Korzystniejsza wydaje się sytuacja, w której o tak istotnych dla pracowników kwestiach jak wskazane w art. 30 ust. 6 u.z.z. decyzje zapadają we

współdziałaniu z chociaż jedną zakładową organizacją związkową, niż sytuacja, w której decyzję podejmuje samodzielnie pracodawca. Nie można jednak nie zauważyć, że łączy się to z osłabieniem pozycji pozostałych, niereprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych.

Pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej przy tworzeniu porozumień zbiorowych

Odmienne przedstawia się pozycja prawna jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kształtowaniu pozostałych autonomicznych źródeł prawa pracy, zwłaszcza porozumień zbiorowych (układ zbiorowy pracy ze względu na odmienną regulacji zostanie omówiony odrębnie). Przede wszystkim należy zauważyć, że nie ma jednolitej regulacji trybu zawierania porozumień zbiorowych. Do wszystkich porozumień zastosowanie znajduje art. 30 ust. 5 u.z.z., zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. W pozostałym zakresie sposób reprezentacji związkowej regulowany jest już przez przepisy dotyczące zawierania konkretnych porozumień zbiorowych. Ponieważ w niniejszym artykule jest mowa o statusie prawnym jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, dalsza analiza będzie dotyczyła tylko tych porozumień zbiorowych, przy których zawieraniu ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie zasady reprezentatywności. *De lege lata* dotyczy to już większości porozumień zbiorowych uregulowanych w polskim prawie pracy. Z reguły w przypadkach, w których ustawodawca wprowadza zasadę reprezentatywności przy zawieraniu danego porozumienia zbiorowego, posługuje się konstrukcją, w myśl której w pierwszej kolejności do zawarcia porozumienia uprawnione są wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, porozumienie można zawrzeć z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy². W tym miejscu pojawia się pytanie o możliwość samodzielnego działania jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Czy — w razie braku wspólnego jednolitego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych — jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może sama prowadzić te rokowania i zawrzeć dane porozumienie zbiorowe. Odpowiedź na to pytanie nie jest jasna. Ustawodawca wprost takiej sytuacji nie uregulował — art. 30 ust. 7 u.z.z. ma zastosowanie jedynie do uzgadniania kwestii enumeratywnie w ust. 6 tego artykułu wyliczonych i nie ma podstaw, aby wskazaną w nim regułę postępowania stosować w innych sytuacjach. Same przepisy regulujące tryb zawierania poszczególnych porozumień posługują się z reguły liczbą mnogą mówiąc o możliwości zawarcia porozumienia z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Z kolei art. 30 ust. 5, któ-

ry — jako zasada ogólna — znajduje tu zastosowanie, mówi o wspólnie uzgodnionym stanowisku zakładowych organizacji związkowych — wymóg przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska dotyczy też tego etapu negocjacji, w którym do działania dopuszcza się już tylko reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Te okoliczności przemawiają na rzecz tezy, że w przypadku zawierania porozumień zbiorowych jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie może — w razie braku wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych — działać samodzielnie. Z drugiej strony, przyjęcie koncepcji przeciwnej, tj. o możliwości samodzielnego zawierania porozumień zbiorowych z pracodawcą (tych, w których wprowadzono zasadę reprezentatywności) przez jedyną reprezentatywną zakładową organizację związkową (w razie braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych), jest zgodne z celem i istotą reprezentatywności. Przełamuje bowiem impas w rokowaniach zbiorowych i umożliwia zawarcie danego porozumienia. Biorąc jednak wszystkie powyższe argumenty pod uwagę, wydaje się, że *de lege lata* należy przychylić się do pierwszego ze wskazanych stanowisk, jako znajdującego mocniejsze uzasadnienie w brzmieniu przepisów, i uznać, że w przypadku zawierania porozumień zbiorowych jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie może — w braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych — samodzielnie zawrzeć danego porozumienia. Konsekwencją przyjęcia takiego stanowiska jest jednak pozbawienie jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej szczególnej roli w rokowaniach — jej pozycja zostaje zrównana z pozycją pozostałych (niereprezentatywnych) organizacji związkowych.

Nieco inaczej kwestię tę uregulowano w odniesieniu do porozumienia transferowego. Zgodnie z art. 26¹ ust. 4 u.z.z. porozumienie to zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnianych u pracodawcy. Z powyższego sformułowania zdaje się wynikać, że przystąpienie jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej nie jest warunkiem *sine qua non* zawarcia porozumienia transferowego. Innymi słowy, zawarcie takiego porozumienia będzie możliwe również w razie, gdy jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa do rokowań tych nie przystąpi, jeśli zawrą je pozostałe zakładowe organizacje związkowe, które do tych rokowań przystąpiły. Jeżeli jednak jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa do rokowań tych przystąpi, to w razie niezawarcia porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi nie będzie miała możliwości samodzielnego zawarcia tego porozumienia. Trudno ustalić, dlaczego akurat w przypadku porozumie-

nia transferowego ustawodawca zdecydował się na odmienną niż zwykle i dość niejasną formułę wyłaniania strony związkowej porozumienia.

Pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej przy zawieraniu układu zbiorowego pracy

Bardzo uprzywilejowaną, wręcz hegemoniczną pozycję jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa ma w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy. Po pierwsze, jej przystąpienie do rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest warunkiem prowadzenia tych rokowań. Zgodnie bowiem z art. 241²⁵ § 3 k.p. rokowania nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy mogą się toczyć, jeżeli przystąpiła do nich co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa. Warto zauważyć, że w tym przypadku ustawodawca nie formułuje dalej idących wymagań dotyczących np. zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może również zawrzeć układ zbiorowy pracy nawet wbrew woli pozostałych zakładowych organizacji związkowych, które uczestniczyły w rokowaniach — do skutecznego zawarcia układu zbiorowego pracy wystarczy bowiem, że zgodnie z art. 241²⁵ § 5 k.p. podpiszą go wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe biorące udział w rokowaniach nad zawarciem tego układu. Jeżeli tylko jedna działająca u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa ma status organizacji reprezentatywnej, wówczas władna jest samodzielnie zawrzeć układ zbiorowy pracy (Florek, 2017; Piątkowski, 2018, s. 1439). Co więcej, jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może również uniemożliwić zawarcie układu zbiorowego pracy przez wycofanie się z rokowań — w takiej bowiem sytuacji nie zostanie spełniony warunek skutecznego zawarcia układu wskazany w art. 241²⁵ § 5 k.p. Powyższe rozwiązania gwarantują jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej hegemoniczną pozycję w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy — *de lege lata* nie jest możliwe w takiej sytuacji zawarcie układu zbiorowego pracy bez jej udziału. Stwarza to również ryzyko faktycznego wyłączenia pozostałych, niereprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych z rokowań układowych. Zastanawia, czy w tym przypadku pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej nie została przez ustawodawcę ukstałtowana nadmiernie korzystnie, z naruszeniem konstytucyjnego prawa pozostałych zakładowych organizacji związkowych do prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). W mojej ocenie budzi to szczególnie uzasadnione wątpliwości w sytuacji, gdy status organizacji reprezentatywnej organizacja związkowa uzyskała nie wskutek spełnienia obiektywnych kryteriów wskazanych w art. 25³ ust. 1 u.z.z., ale wskutek spełnienia kryterium subsydiarnego wskazanego w art. 25³ ust. 2 u.z.z. Z drugiej jednak strony trudno zaakceptować sytuację, w której do zawarcia za-

kładowego układu zbiorowego pracy mogłoby dojść z pominięciem największej zakładowej organizacji związkowej.

Uprawnienia jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w zakresie powoływania przedstawicielstw pracowniczych o ponadnarodowym charakterze

Posiadanie statusu jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej daje też szczególną pozycję w powoływaniu i funkcjonowaniu ponadnarodowych organów przedstawicielskich działających w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (europejskie rady zakładowe), spółkach europejskich, spółdzielniach europejskich oraz spółkach powstałych w wyniku transgranicznego połączenia spółek kapitałowych. We wszystkich wymienionych podmiotach gospodarczych jest powoływany tzw. specjalny zespół negocjacyjny do prowadzenia rokowań dotyczących odpowiednio zasad funkcjonowania europejskiej rady zakładowej lub innej procedury informacyjno-konsultacyjnej w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zasad udziału pracowników w zarządzaniu tworzonymi podmiotami gospodarczymi (Skupień, 2013, s. 195). Polskie ustawodawstwo transponujące dyrektywy regulujące funkcjonowanie tych organów przedstawicielskich utrzymuje priorytet reprezentatywnych organizacji związkowych (Skupień, 2013, s. 195; Latos-Miłkowska, 2017, s. 211). Ponadto przepisy określające tzw. wymagania minimalne przewidziane we wszystkich ustawach regulujących działanie w ponadnarodowych organizacjach przedstawicielskich również przewidują analogiczny, związkowy tryb mianowania polskich przedstawicieli odpowiednio do europejskiej rady zakładowej czy też zespołu przedstawicielskiego w spółce czy spółdzielni europejskiej bądź w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek (Skupień, 2013, s. 195). Działanie u polskich pracodawców będących częścią ww. podmiotów gospodarczych o zasięgu wspólnotowym przynajmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej będzie decydowało o zastosowanym trybie wyboru przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego — będą to wybory dokonywane w trybie związkowym, a nie drodze wyborów ogólnozalagowych. Ponadto status jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej daje tej organizacji całkowity wpływ na wybór członków do przedstawicielstw funkcjonujących w ramach wskazanych wyżej podmiotów gospodarczych o zasięgu wspólnotowym (Latos-Miłkowska, 2017, s. 211). Mówiąc w pewnym uproszczeniu, w takim przypadku jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa desygnuje wszystkich polskich przedstawicieli do wskazanych przedstawicielstw (europejskiej rady zakładowej, zespołu przedstawicielskiego w spółce lub spółdzielni europejskiej bądź spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek).

Podsumowanie

Wzmocnienie pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w zakresie uzgadniania aktów, o których mowa w art. 30 ust. 6 u.z.z., należy ocenić pozytywnie. Ogranicza ono możliwość samodzielnego działania pracodawcy w żywotnych dla pracowników kwestiach, wzmacniając w ten sposób dialog społeczny. Jest też zgodne z celem, w jakim wprowadza się zasadę reprezentatywności — przełamuje impas w rokowaniach zbiorowych. Łączy się to jednak do pewnego stopnia z ryzykiem marginalizacji, a nawet faktycznym wykluczeniem z tych rokowań niereprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Świadoma swej uprzywilejowanej pozycji jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może celowo zmierzać do braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych, po to aby w rezultacie prowadzić je następnie z pracodawcą samodzielnie. Podobne ryzyko występuje również w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy, gdzie udział jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej od początku do końca rokowań jest warunkiem możliwości ich prowadzenia i zawarcia układu zbiorowego pracy. Również w tym przypadku jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może dążyć do nadużywania swej uprzywilejowanej pozycji i wyeliminowania z rokowań nad zawarciem układu organizacji niereprezentatywnych. W tym przypadku można się nawet zastanawiać, czy nie dochodzi do nadmiernego ograniczenia konstytucyjnego prawa tych organizacji do prowadzenia rokowań zbiorowych w celu zawarcia układu zbiorowego pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Pewnym rozwiązaniem tego problemu, które z jednej strony nie pozbawiałoby jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej wynikających z tego statusu uprawnień, a z drugiej wzmacniałoby pozycję negocjacyjną organizacji niereprezentatywnych, mogłoby być wprowadzenie zasady reprezentatywności łącznej. W takim przypadku organizacje niereprezentatywne, tworząc swoiste „koalicje”, mogłyby w danych rokowaniach korzystać z uprawnień organizacji reprezentatywnych. Nie ma przy tym, moim zdaniem, przeszkód, aby w przypadku reprezentatywności łącznej określić kryteria wymagane do jej uzyskania na wyższym poziomie niż kryteria dla pojedynczych zakładowych organizacji związkowych. *De lege lata* zbiorowe prawo pracy nie przewiduje takiej możliwości, choć jej wprowadzenie było rozważane w trakcie prac nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych.

Zastanowienie budzi również różnicowanie pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach nad aktami wskazanymi w art. 30 ust. 6 u.z.z. i w rokowaniach nad zawarciem pozostałych porozumień zbiorowych (w których ustawodawca generalnie przewidział zasadę reprezentatywności). Jak wspomniano wyżej, w sprawach wskazanych w art. 30 ust. 6 w związku z art. 30 ust. 7 u.z.z. w razie braku jednolitego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może przedstawić stanowisko samodzielnie i dalej

prowadzić rokowania z pracodawcą. W przypadku zawierania porozumień zbiorowych takiej możliwości nie ma — brak wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych będzie zamykał możliwość zawarcia danego porozumienia. Jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie będzie mogła ich kontynuować samodzielnie i zawrzeć danego porozumienia. *Prima facie* trudno wskazać racjonalne kryterium tego różnicowania i sprawia to wrażenie pewnej przypadkowości. Być może jednak źródeł tej dyferencjacji należy szukać w następstwach nieosiągnięcia wspólnego stanowiska przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe w poszczególnych kategoriach spraw. W pierwszym przypadku (spraw wskazanych w art. 30 ust. 6 u.z.z.) konsekwencją nieprzedstawienia wspólnego stanowiska byłoby — w braku możliwości dalszego działania przez jedyną reprezentatywną zakładową organizację związkową — wydanie danego aktu samodzielnie przez pracodawcę. Z punktu widzenia ochrony interesów reprezentowanych pracowników niewątpliwie jest korzystniejsze, jeżeli akt ten jest uzgodniony przynajmniej z jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową. Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku zawierania porozumień zbiorowych. Tutaj brak wspólnego stanowiska blokuje możliwość zawarcia porozumienia. Nie ma zatem ryzyka, że pracownikom zostaną narzucone jednostronnie przez pracodawcę niekorzystne dla nich rozwiązania. Być może z tego względu ustawodawca nie widział potrzeby dalszego wzmacniania w tych przypadkach pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Inną rzeczą jest, że często w razie niemożności zawarcia porozumienia w danej kwestii ustawodawca zezwala pracodawcy na jej uregulowanie w drodze jednostronnie wydanego regulaminu (niekiedy tylko nakazując uwzględnienie w jego treści elementów, które w toku rokowań udało się z organizacjami związkowymi uzgodnić). Takie rozwiązanie występuje na przykład przy zwolnieniach grupowych i przy wprowadzaniu telepracy. To nieco osłabia powyższą argumentację dotyczącą *ratio legis* różnicowania pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Kończąc, należy również zauważyć, że przyjęte rozwiązania są bardzo trudne w praktycznym stosowaniu, a zrozumienie mechanizmów ich funkcjonowania sprawia organizacjom związkowym liczne problemy. Nie jest to sytuacja korzystna.

¹ Tak również Biuro Ekspertki Dialogu i Polityki Społecznej, *Informacja na temat zmiany ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, s. 39, <http://www.solidarnosc.org.pl/bbial/wp-content/uploads/2018/12/Komentarz-do-ustawy-o-zz.docx>

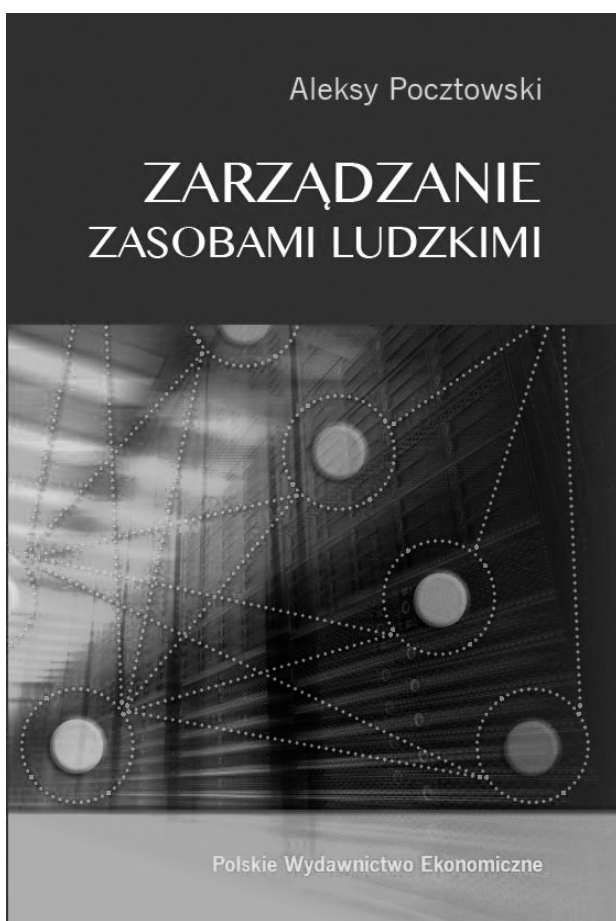
² Taką konstrukcją ustawodawca posłużył się m.in. w odniesieniu do porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, porozumienia w sprawie wprowadzenia telepracy, porozumienia określonego w art. 150 § 3 k.p. Inaczej kwestię tę uregulowano w art. 26¹ u.z.z. w odniesieniu do porozumienia transferowego.

Bibliografia

- Florek, L. (2017). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Grzebyk, P. (2019). W: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszevska, B. Surdykowska. *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*. Warszawa.
- Kowalczyk, A. (2014). *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*. Rzeszów.
- Latos-Miłkowska, M. (2007). Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy. W: L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Warszawa.

- Latos-Miłkowska, M. (2017). Systemy wylaniania przedstawicieli pracowników. W: Z. Hajn (red.), *Demokracja w zakładzie pracy*. Warszawa.
- Piątkowski, J. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Pliszkiwicz, M., Seweryński, M. (1995). Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy. *Państwo i Prawo*, (9).
- Skupień, D. (2013). Wpływ związków zawodowych na powołanie i działanie niezwiązkowych organów przedstawicielskich. W: G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*. Warszawa.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl



Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomysłowości regionów i krajów. Upowszechnianie się tego faktu w świadomości społecznej prowadzi do wzrostu profesjonalizmu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które ewoluje od rutynowego administrowania w kierunku zrównoważonego zarządzania, integrującego — w strategiach i metodach rozwiązywania kwestii HR — aspekty ekonomiczne, społeczne i ekologiczne. Zarządzanie zasobami ludzkimi, jako dziedzina badań oraz wdrożeń praktycznych rozwiązań dotyczących funkcjonowania ludzi w organizacji i na rynku pracy, jest związane z wieloma wyzwaniami, które determinują jego obecny i przyszły rozwój. Zaliczyć do nich należy zmiany technologiczne, które zmieniają charakter pracy oraz polityki i praktyki HR, czyniąc je coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi i wirtualnymi. Zmiany demograficzne, generacyjne, w połączeniu z rosnącą mobilnością na rynkach pracy, to kolejne wyzwanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które wiąże się z rosnącą różnorodnością. Należy też pamiętać

o presji płynącej z rynków pracy na wzrost efektywności pracy, optymalizację kosztów i innowacyjność usług HR.

Zasygnalizowane powyżej kwestie stanowią przedmiot rozważań w książce, w której autor przedstawia problematykę zarządzania zasobami ludzkimi całościowo, łącząc jego teoretyczne i praktyczne aspekty oraz podkreślając znaczenie kontekstu w rozwijaniu teorii i doskonaleniu praktyki w tej dziedzinie zarządzania.

Książka jest przeznaczona dla: osób prowadzących badania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, studentów ekonomii, zarządzania, socjologii na wyższych uczelniach różnych typów, słuchaczy w szkołach zarządzania, uczestników kursów dla menedżerów, kadry zarządzającej, pracowników i innych praktyków HR

Upadłość konsumencka a ochrona wynagrodzenia za pracę

Personal bankruptcy and the protection of salary

Igor Juckiewicz

radca prawny, OIRP w Toruniu

dr Marzena Szablowska-Juckiewicz

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy

ORCID: 0000-0003-1975-1309

e-mail: m_sz@umk.pl

Streszczenie Autorzy omawiają doniosłe, budzące wątpliwości interpretacyjne, zagadnienia ochrony wynagrodzenia za pracę w sytuacji ogłoszenia upadłości konsumenckiej. Ochrona wynagrodzenia za pracę jest istotnym zagadnieniem w przypadku ogłoszenia upadłości wobec osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej. Na podstawie przepisów prawa upadłościowego oraz kodeksu pracy dokonuje się podziału wynagrodzenia na dwie części: stanowiącą składnik masy upadłości, którą zarządza syndyk, oraz wyłączonej z masy upadłości, do której prawo zarządu zachowuje upadły. W okresie trwania postępowania upadłościowego (tj. od dnia ogłoszenia upadłości do dnia uprawomocnienia się postanowienia o planie spłaty wierzycieli albo umorzeniu zobowiązań upadłego bez ustalenia planu spłaty wierzycieli, albo z dniem uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania) są dokonywane potrącenia z wynagrodzenia upadłego. Wynagrodzenie w części podlegającej zajęciu wchodzi w skład masy upadłości i służy zaspokojeniu sum, które zostaną zgłoszone przez wierzycieli i umieszczone na liście wierzytelności, oraz jest przeznaczane na pokrycie kosztów postępowania upadłościowego i innych zobowiązań masy upadłości. Z kolei upadły musi utrzymywać się zasadniczo ze środków pieniężnych wyłączonych z masy upadłości, do których zalicza się wynagrodzenie za pracę w części niepodlegającej zajęciu. Autorzy wskazują, że prawo upadłego pracownika do wynagrodzenia za pracę może zostać naruszone przede wszystkim w ten sposób, że z wynagrodzenia za pracę będą potrącane zbyt duże kwoty lub przez zbyt długi okres.

Słowa kluczowe: upadłość konsumencka, ochrona wynagrodzenia za pracę, potrącenia z wynagrodzenia za pracę.

Summary The protection of salary is an important issue when personal bankruptcy is declared with respect to a natural person who does not conduct business activity. Pursuant to the provisions of the bankruptcy law and the provisions of the Labour Code, the salary is divided into two parts: the one that forms a part of the bankrupt person's assets (*masa upadłości*) managed by an insolvency administrator (*syndyk*) and the one that is excluded from the bankrupt person's assets and remains available to the bankrupt person's disposal. During insolvency proceedings (i.e. from the date when bankruptcy is declared to the date when the repayment plan order becomes final and binding or debts are written off without any repayment plan, or when the court decision to discontinue the proceedings becomes final and binding) claims are set-off against the bankrupt person's salary. The part of the salary against which claims may be set-off forms a part of the bankrupt person's assets and serves to satisfy claims to be made by creditors and listed on the list of debts. This part is also used to cover the cost of insolvency proceedings and other liabilities payable from the bankrupt person's assets. The money excluded from the bankrupt person's assets, including the part of the salary that cannot be seized, constitute their sole means of subsistence. The right of the bankrupt person to their salary may be violated in particular when excessive amounts are deducted from the salary or such amounts are deducted for an excessively long period of time.

Keywords: personal bankruptcy, protection of salary, claims set-off against salary.

JEL: K31, K35

Upadłość konsumencka w Polsce zyskuje na znaczeniu. W 2018 r. ogłoszono upadłość wobec 6552 osób nieprowadzących działalności gospodarczej, w 2017 r. — wobec 5470 osób, w 2016 r. — wobec 4447 osób, w 2015 r. — wobec 2153 osób, podczas gdy w 2014 r. były to 32 osoby¹. Wzrost spowodowany jest głównie liberalizacją przesłanek ogłoszenia upadłości wobec osób nieprowadzących działalności gospodarczej (Jakubecki, 2015, s. 9 i n.; podobnie Zimmerman, 2015, s. 1076 i n.). W przypadku upadłości osób fizycznych zaznacza się silniej zagadnienie ochrony wynagrodzenia za pracę upadłego. Z uwagi na doniosłość praktyczną temat ten zasługuje na szersze omówienie.

szczenia upadłości wobec osób nieprowadzących działalności gospodarczej (Jakubecki, 2015, s. 9 i n.; podobnie Zimmerman, 2015, s. 1076 i n.). W przypadku upadłości osób fizycznych zaznacza się silniej zagadnienie ochrony wynagrodzenia za pracę upadłego. Z uwagi na doniosłość praktyczną temat ten zasługuje na szersze omówienie.

Wynagrodzenie za pracę jako składnik masy upadłości

W prawie upadłościowym obowiązuje generalna zasada, że z dniem ogłoszenia upadłości majątek upadłego staje się masą upadłości, która służy zaspokojeniu wierzycieli upadłego. Od tej zasady istnieją wyjątki. Jeden z nich odnosi się do wynagrodzenia za pracę. W myśl art. 63 ust. 1 ustawy z 28 lutego 2003 r. — Prawo upadłościowe (DzU z 2019 r. poz. 498, dalej: p.u.) nie wchodzi do masy upadłości wynagrodzenie za pracę w części niepodlegającej zajęciu.

Prawidłowe podzielenie wynagrodzenia na dwie części: stanowiącą składnik masy upadłości i wyłączonej z masy upadłości, ma fundamentalne znaczenie dla interesów upadłego i wierzycieli. Masą upadłości zarządza syndyk, co skutkuje tym, że upadły nie może rozporządzać tymi składnikami majątku, które należą do masy upadłości. Fundusze masy upadłości są przeznaczane na zaspokojenie wierzycieli. Z kolei odnośnie do tych rzeczy i praw majątkowych, które nie wchodzi w skład masy upadłości, upadły zachowuje prawo zarządu. W praktyce oznacza to, że w okresie trwania postępowania upadłościowego upadły musi utrzymywać się zasadniczo ze środków pieniężnych wyłączonych z masy upadłości, do których zalicza się wynagrodzenie za pracę w części niepodlegającej zajęciu.

Część wynagrodzenia za pracę niepodlegającą zajęciu ustala się na podstawie przepisów kodeksu pracy statuujących ochronę wynagrodzenia za pracę (podobnie: Adamus, 2017, s. 245–246). Przepisy art. 87 i następne kodeksu pracy normują zakres dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę w razie egzekucji na podstawie tytułów wykonawczych. Dopuszczalność i granice potrąceń zależą także od rodzaju świadczenia, które ma być zaspokojone poprzez potrącenie z wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę — po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych — podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

Przepis art. 87 k.p. należy stosować do wynagrodzenia za pracę upadłego odpowiednio, co może rodzić pewne wątpliwości interpretacyjne. Należy zauważyć, że w razie ogłoszenia upadłości nie mamy do czynienia z egzekucją na podstawie tytułów wykonawczych. Upadłość może zostać ogłoszona wobec osoby fizycznej, wobec której nie prowadzono postępowania egzekucyjnego czy też nawet nie wszczęto ani jednego postępowania sądowego o zapłatę. Wystarczy, aby dłużnik był niewypłacalny, to jest utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych. Postępowanie upadłościowe ma charakter egzekucji uniwersalnej — służy zaspokojeniu

roszczeń wszystkich wierzycieli upadłego. Wierzyciel osobisty upadłego, który chce uczestniczyć w postępowaniu upadłościowym, jeżeli niezbędne jest ustalenie jego wierzytelności, powinien w terminie oznaczonym w postanowieniu o ogłoszeniu upadłości zgłosić swoją wierzytelność (art. 236 ust. 1 p.u.). Stan zobowiązań upadłego *de iure* znany jest dopiero po sporządzeniu i zatwierdzeniu listy wierzytelności. Sąd upadłościowy, orzekając o upadłości, bada wysokość zobowiązań dłużnika i jego zdolność do ich wykonywania, jednak to, czy dany wierzyciel ujawniony we wniosku o ogłoszenie upadłości dokona zgłoszenia wierzytelności i czy jego wierzytelność zostanie umieszczona na liście wierzytelności, okazuje się na późniejszym etapie postępowania upadłościowego.

Należy postawić tezę, że wynagrodzenie za pracę w części podlegającej zajęciu trzeba potrącać od dnia ogłoszenia upadłości, mimo iż na tym etapie postępowania upadłościowego nie ma sporządzonej listy wierzytelności i może się okazać, że żaden z wierzycieli nie dokona zgłoszenia wierzytelności. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę następują na zaspokojenie sum, które zostaną zgłoszone przez wierzycieli i umieszczone na liście wierzytelności oraz na koszty postępowania upadłościowego i inne zobowiązania masy upadłości. Po zakończeniu lub umorzeniu postępowania syndyk zwraca upadłemu majątek, co będzie miało miejsce m.in. w sytuacji, gdy w toku postępowania wszyscy wierzyciele zostali zaspokojeni (art. 364 i 368 p.u.).

Granice potrąceń z wynagrodzenia za pracę według kodeksu pracy zależą od rodzaju świadczenia. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych — do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych — do wysokości połowy wynagrodzenia (art. 87 § 3 k.p.).

Łącznie potrącenia w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych i innych należności nie mogą przekraczać trzech piątych (art. 87 § 4 k.p.).

Ustalenie, jaka część wynagrodzenia za pracę wchodzi w skład masy upadłości, wymaga stwierdzenia, czy upadły jest zobowiązany do świadczeń alimentacyjnych. Jeżeli w postępowaniu upadłościowym mają być zaspokajane alimenty, do masy upadłości należy 3/5 wynagrodzenia za pracę (Zimmerman, 2016, s. 1055).

Należy wyjaśnić, że w postępowaniu upadłościowym można dochodzić alimentów za okres przed i po ogłoszeniu upadłości. W pierwszym wypadku konieczne jest dokonanie przez uprawnionego zgłoszenia wierzytelności. W razie umieszczenia wierzytelności alimentacyjnej na liście wierzytelności jest ona uwzględniana w planie podziału w kategorii pierwszej. Z kolei świadczenia alimentacyjne za okres po ogłoszeniu upadłości są zaspokajane z masy upadłości do dnia sporządzenia ostatecznego planu podziału (art. 343 ust. 2 p.u.). Naszym zdaniem z tego względu syndyk może dokonywać potrąceń z wynagrodzeń za pracę upadłego pracownika zobowiązanego do świadczeń alimentacyjnych w wysokości 3/5 do dnia sporządzenia ostatecznego planu podziału. Po sporządzeniu

ostatecznego planu podziału potrącenia z wynagrodzenia za pracę nie mogą przekraczać połowy wynagrodzenia.

W myśl art. 87¹ k.p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych — przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.

Przepis § 1 ust. 3 obowiązującego do 1 stycznia 2004 r. rozporządzenia Rady Ministrów z 6 grudnia 1977 r. w sprawie kwot wynagrodzenia za pracę wolnych od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne (DzU nr 37, poz. 165 ze zm.) stanowił, że w przypadku potrącania sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych wynagrodzenie pracownika zatrudnionego u kilku pracodawców podlega zsumowaniu w celu określenia kwoty wolnej od potrąceń. Brzmienia tego przepisu nie powtórzono w art. 87¹ k.p. Z uwagi na to za trafny należy uznać pogląd, że od 1 stycznia 2004 r. w przypadku zatrudnienia u kilku pracodawców kwoty wolne od potrąceń u każdego pracodawcy ustala się oddzielnie (Wagner, 2005, s. 586).

Ustawodawca nie określił kwoty wolnej od potrąceń w odniesieniu do sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych. Jeżeli upadły zobowiązany jest do alimentów, po potrąceniach z jego wynagrodzenia za pracę może mu pozostać kwota niższa niż minimalne wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Ponadto nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji (syngularnej i uniwersalnej) na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości (art. 87 § 5 k.p.).

Na gruncie przepisów kodeksu pracy wprowadzających ograniczenia w zakresie dokonywania potrąceń istotne jest ustalenie zakresu znaczeniowego pojęcia „wynagrodzenie za pracę”. W literaturze przedmiotu trafnie się zauważa, że jest ono ujmowane w sposób bardzo szeroki (Walczak, 2012, s. 382). Ochronie podlega nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również dodatkowe składniki wynagrodzenia, „niezależnie od ich formy (gotówkowa lub w naturze) oraz częstotliwości wypłaty (miesięczne lub za okresy dłuższe)” (Wagner, 2005, s. 584; podobnie Broł, 1977, s. 49). Judykatura także opowiada się za szerokim rozumieniem pojęcia wynagrodzenie za pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wymienia się następujące nieperiodyczne składniki wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą, które podlegają ochronie przed potrąceniami:

1) nagroda jubileuszowa (wyroki SN: z 19 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419, z 25 listopada 1982 r., I PRN 119/82, OSNCP 1983/7/102),

2) wynagrodzenie za dyżury pracownicze (wyrok SN z 11 sierpnia 1981 r., I PRN 41/81, OSPiKA 1982/7-8/105),

3) dodatek dewizowy przysługujący członkom załóg statków na podstawie układu zbiorowego pracy dla rybaków morskich (wyrok SN z 9 maja 1991 r., I PR 482/90, Legalis nr 27327),

4) odprawy, w tym:

— odprawa emerytalna (wyrok SN z 19 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004/24/419),

— odprawa z tytułu zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika (wyrok SN z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997/11/193),

— jednorazowa odprawa pieniężna określona w art. 48 i art. 49 ustawy z 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (wyrok SN z 9 grudnia 2004 r., II PK 81/04, Legalis nr 208683),

5) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wyroki SN: z 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008/5-6/64, z 21 października 2003 r., I PK 517/02, Legalis nr 217837, z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980/12/248),

6) odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa (wyrok SN z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNAPiUS 2006/1-2/12; odmiennie wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 11/08).

Analiza orzeczeń Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że niektóre należności ze stosunku pracy, chociaż nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione przed potrąceniami tak jak wynagrodzenie, ponieważ spełniają podobną funkcję. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego można jednak zaobserwować odchodzenie od rozciągania ochrony z art. 87 k.p. na należności ze stosunku pracy niebędące wynagrodzeniem za pracę *sensu stricte*. W uchwale z 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, 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 pojęciu szeroko ujmowanego wynagrodzenia za pracę, które korzysta z ochrony przed potrąceniami na podstawie art. 87 i n. k.p., nie mieszczą się należności przysługujące pracownikom z tytułu podróży służbowej², zaliczane do kategorii świadczeń kompensacyjnych (Florek, 2012, s. 206). Zgodnie jednak z art. 831 § 1 pkt 1 k.p.c. nie podlegają egzekucji sumy i świadczenia w naturze wyasygnowane na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że wyłączenie to jest podyktowane szczególnym charakterem sum i świadczeń wymienionych w art. 831 § 1 pkt 1 k.p.c. Nie stanowią one dochodu dłużnika, lecz zwrot kosztów, które mają być przez niego poniesione albo zostały już poniesione (Siedlecki, 1969, s. 1139, podobnie Marciniak, 2000, s. 983). Należy ponadto zauważyć, że art. 831 § 1 pkt 1 k.p.c. znajduje zastosowanie zarówno do pracowników, jak i osób świadczących pracę w ramach niepracowniczych form zatrudnienia. Spod egzekucji są wyłączone nie tylko należności przysługujące pracownikom z tytułu podróży służbowej, ale również sumy i świadczenia rekompensujące osobom świadczącym pracę w ramach niepracowniczych form zatrudnienia wy-

datki lub wyjazdy w sprawach służbowych (Marciniak, 2000, s. 983). Na podstawie art. 831 § 1 pkt 1 k.p.c. stosowanego w związku z art. 63 ust. 1 pkt 1 p.u. należności te nie będą wchodziły również w skład masy upadłości.

Na zasadach określonych w kodeksie pracy podlega ochronie wynagrodzenie za pracę nakładczą (§ 12 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, DzU nr 3, poz. 19 ze zm.). Z wynagrodzenia przysługującego wykonawcy mogą być potrącane bez jego zgody jedynie należności wymienione w sposób enumeratywny w art. 87 k.p., w wysokości określonej w tym przepisie, z gwarancją wypłaty kwot wolnych od potrąceń (zob. art. 87¹ k.p.). Z takiej samej ochrony, jaką prawo zapewnia wynagrodzeniu pracownika, korzystają również wynagrodzenia za pracę członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej i jego domownika (zob. art. 165 ustawy z 16 września 1982 r. — Prawo spółdzielcze, DzU z 2016 r. poz. 21). W przypadku tych kategorii osób ustalenie kwoty wynagrodzenia wolnej od zajęcia oraz niewchodzącej w skład masy upadłości będzie się zatem odbywało w oparciu o reguły dotyczące wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w rozumieniu art. 2 k.p.

Obowiązki syndyka

Zgodnie z przepisami art. 68 i 69 p.u. syndyk ustala skład masy upadłości poprzez sporządzenie spisu inwentarza i spisu należności. Wynagrodzenie za pracę powinno zostać ujęte w spisie należności. Spis należności sporządza się na podstawie ksiąg upadłego oraz dokumentów bezspornych. Upadły jest obowiązany wskazać i wydać syndykowi cały swój majątek, a także wydać dokumenty dotyczące jego działalności, majątku oraz rozliczeń (art. 57 ust. 1 p.u.). Syndyk ma więc prawo żądać od upadłego przedstawienia umów o zatrudnienie oraz innych dokumentów, które pozwalają na określenie wysokości wynagrodzenia. Jeżeli upadły nie wskaże lub nie wyda syndykowi całego majątku, niezbędnych dokumentów lub w inny sposób nie wykonuje ciężących na nim obowiązków, sąd, z urzędu albo na wniosek syndyka lub wierzyciela, po wysłuchaniu upadłego, syndyka, a w razie potrzeby także wierzycieli, umarza postępowanie, chyba że uchybienie przez upadłego ciężącym na nim obowiązkiem nie jest istotne lub przeprowadzenie postępowania jest uzasadnione względami słuszności lub względami humanitarnymi (art. 491¹⁰ ust. 2 p.u.).

Syndyk zarządza masą upadłości (art. 173 p.u.). Od dnia ogłoszenia upadłości jest on uprawniony do odbioru wynagrodzenia w części wchodzącej w skład masy upadłości. Należy zaznaczyć, że syndyk nie dokonuje zajęcia wynagrodzenia za pracę w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania cywilnego. Przepisy prawa upadłościowego nie określają reguł postępowania syndyka w przypadku, gdy wynagrodzenie upadłego wchodzi w skład masy upadłości. Z pewnością do obowiązków syndyka należy w pierwszej kolejności zawiadomienie pracodawcy o ogłoszeniu upadłości pracownika. Syndyk powinien wskazać, w jakiej części wolno pracownikowi odbierać

wynagrodzenie, a w jakiej powinno ono być przekazywane do masy upadłości.

W myśl art. 179 p.u. syndyk jest obowiązany podejmować działania z należytą starannością. Do jego zadań trzeba zaliczyć bieżące monitorowanie, czy wynagrodzenie za pracę w części podlegającej zajęciu w terminie wpływa do masy upadłości. W razie braku zapłaty syndyk ma legitymację czynną do wytoczenia przeciwko pracodawcy lub zleceniodawcy powództwa o zapłatę wynagrodzenia w części, która wchodzi w skład masy upadłości. Zgodnie z art. 144 ust. 1 p.u. po ogłoszeniu upadłości postępowania sądowe lub administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez syndyka albo przeciwko niemu. Upadły zachowuje legitymację do dochodzenia swoich roszczeń, o ile nie dotyczą one masy upadłości, czyli z tytułu wynagrodzenia w części wolnej od zajęcia.

Obowiązki podmiotu zatrudniającego

Pracodawca jest obowiązany prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza) (art. 94 pkt 9a k.p.). Pracodawca powinien przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej (art. 94 pkt 9b k.p.). Prowadzi on oddzielnie dla każdego pracownika kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Ewidencjonuje on również wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz ich pranie i konserwację (§ 6 pkt 3 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, DzU poz. 2369). Dokumentacja związana z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą okazuje się niezwykle istotna w toku postępowania egzekucyjnego oraz upadłościowego. Należy zauważyć, że podmiot zatrudniający na podstawie umów cywilnoprawnych nie ma obowiązku ewidencjonowania wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz prowadzenia akt osobowych.

W przypadku egzekucji z wynagrodzenia za pracę obowiązki pracodawcy zostały wyraźnie określone w przepisach kodeksu postępowania cywilnego. Ogólnie rzecz ujmując, pracodawca obowiązany jest przekazywać zajęte wynagrodzenie ponad część wolną od zajęcia wierzycielowi egzekwującemu lub komornikowi, w zależności od treści wezwania komornika (art. 881 k.p.c.). Ponadto w myśl art. 882 § 1 k.p.c., dokonując zajęcia wynagrodzenia za pracę, komornik wzywa pracodawcę, aby w ciągu tygodnia:

1) przedstawił za okres trzech miesięcy poprzedzających zajęcie, za każdy miesiąc oddzielnie, zestawienie pe-

riodynamicznego wynagrodzenia dłużnika za pracę oraz oddzielnie jego dochodu z wszelkich innych tytułów,

2) podał, w jakiej kwocie i w jakich terminach zajęte wynagrodzenie będzie przekazywane wierzycielowi,

3) w razie istnienia przeszkód do wypłacenia wynagrodzenia za pracę złożył oświadczenie o rodzaju tych przeszkód, a w szczególności podał, czy inne osoby roszczą sobie prawa, czy i w jakim sądzie toczy się sprawa o zajęte wynagrodzenie i czy oraz o jakie roszczenia została skierowana do zajętego wynagrodzenia egzekucja przez innych wierzycieli.

Należy zauważyć, że w ustawie — Prawo upadłościowe, inaczej niż na gruncie przepisów kodeksu postępowania cywilnego, nie sformułowano wprost obowiązków pracodawcy w zakresie przekazywania syndykowi informacji o wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeniach związanych z pracą. Z tego względu zrekonstruowanie reguły udostępniania tychże danych wymaga odwołania się do ogólnych przesłanek materialnych przetwarzania danych osobowych, które zostały określone w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119, s. 1, dalej: RODO).

Dane o wynagrodzeniu za pracę oraz innych świadczeniach związanych z pracą, które przysługują konkretnemu pracownikowi, to dane osobowe w rozumieniu art. 4 pkt 1 RODO. Nie zostały one jednak uznane przez prawodawcę unijnego za jedną ze szczególnych kategorii danych, wymienionych enumeratywnie w art. 9 ust. 1 RODO. Ich przetwarzanie, a w szczególności udostępnianie, jest dopuszczalne, gdy wystąpiła jedna z przesłanek legalizujących z art. 6 ust. 1 RODO. W myśl tego przepisu przetwarzanie jest zgodne z prawem wyłącznie w przypadkach, gdy:

a) osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów,

b) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy,

c) przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze,

d) przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej,

e) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi,

f) przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem.

Wydaje się uzasadnione, aby syndyk występując do pracodawcy o udostępnienie informacji o wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeniach związanych z pracą, przysługujących pracownikowi, w stosunku do którego ogłoszono upadłość konsumencką, powoływał się na przesłankę wymienioną w art. 6 ust. 1 lit.c RODO, argumentując, że informacje te są niezbędne dla prawidłowego zrealizowania obowiązków, jakie nakłada na niego ustawa — Prawo upadłościowe. Nie sposób jednak nie zauważyć, że w danym przypadku udostępnianie przez pracodawcę informacji o wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeniach związanych z pracą może budzić wątpliwości. Przepisy ustawy — Prawo upadłościowe nakładają bowiem na syndyka obowiązki w zakresie ustalenia masy upadłości, ale nie przyznają mu wprost uprawnień w zakresie żądania od pracodawcy informacji o wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeniach związanych z pracą. Informacje o wynagrodzeniu mogą zostać przekazane syndykowi również na podstawie art. 6 ust. 1 lit.a RODO, to jest za zgodą upadłego.

Skutkiem ogłoszenia upadłości pracownika, jak już wyżej wskazano, jest to, że osobą uprawnioną do odbioru wynagrodzenia w części wchodzącej w skład masy upadłości jest syndyk. Pracodawca, w celu zwolnienia się ze swojego zobowiązania zapłaty wynagrodzenia, powinien świadczyć część wynagrodzenia w części niepodlegającej zajęciu do rąk upadłego, a pozostałą część przekazać syndykowi.

W razie wypłaty wynagrodzenia w całości pracownikowi mamy do czynienia ze świadczeniem do rąk osoby nieuprawnionej. Zgodnie z art. 78 p.u. spełnienie świadczenia do rąk upadłego, dokonane po obwieszczeniu o ogłoszeniu upadłości w Rejestrze, nie zwalnia z obowiązku spełnienia świadczenia do masy upadłości, chyba że równowartość świadczenia została przekazana przez upadłego do masy upadłości. W literaturze przedmiotu słusznie wskazuje się, że jeżeli wierzyciel powziął wiedzę o upadłości przez ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym, a pomimo to świadczy do rąk upadłego, który utracił prawo zarządu, nie jest zwolniony z długu (Chrapoński, 2012, s. 258). Wypada zauważyć, że syndyk, w odróżnieniu do komornika, nie może nałożyć na pracodawcę grzywny³.

Należy dodać, że w przypadku, gdy po ogłoszeniu upadłości upadłemu zostanie wypłacone wynagrodzenie w całości, powinien on zwrócić syndykowi tę część wynagrodzenia, która wchodzi w skład masy upadłości. Upadły obowiązany jest bowiem wydać syndykowi cały swój majątek stanowiący masę upadłości, to jest zarówno majątek należący do upadłego w dniu ogłoszenia upadłości, jak i nabyty przez upadłego w toku postępowania upadłościowego. Niewykonanie tego obowiązku uzasadnia złożenie przez syndyka na podstawie art. 491¹⁰ ust. 2 p.u. wniosku o umorzenie postępowania upadłościowego.

W razie wątpliwości, czy wynagrodzenie za pracę w całości stanowi składnik masy upadłości, czy też korzysta z ochrony przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę, dłużnik może złożyć przedmiot świadczenia do depozytu sądowego, jeżeli skutek okoliczności, za które nie pono-

si odpowiedzialności, nie wie, kto jest wierzycielem (art. 467 pkt 1 k.c.).

Jeżeli z wynagrodzenia za pracę prowadzona jest egzekucja, obowiązek pracodawcy wypłaty syndykowi wynagrodzenia w części podlegającej zajęciu powstaje z dniem uprawomocnienia się postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Zgodnie z art. 146 ust. 1 p.u. postępowanie egzekucyjne skierowane do majątku wchodzącego w skład masy upadłości, wszczęte przed dniem ogłoszenia upadłości, ulega zawieszeniu z mocy prawa z dniem ogłoszenia upadłości. Postępowanie to umarza się z mocy prawa po uprawomocnieniu się postanowienia o ogłoszeniu upadłości. W okresie zawieszenia postępowania egzekucyjnego zajęcie wynagrodzenia za pracę jest skuteczne i komornik sądowy może przyjąć zajęte wynagrodzenie (Julke, 2005, s. 32). Sumy uzyskane w zawieszonym postępowaniu egzekucyjnym, a jeszcze niewydane, przelewa się do masy upadłości po uprawomocnieniu się postanowienia o ogłoszeniu upadłości (art. 146 ust. 2 p.u.). W myśl art. 826 k.p.c. umorzenie postępowania egzekucyjnego z mocy prawa powoduje uchylenie dokonanych czynności egzekucyjnych, do których zalicza się także zajęcie wynagrodzenia za pracę (Jagięła, 2000, s. 963). Uchylenie zajęcia wynagrodzenia za pracę następuje z mocy prawa z dniem uprawomocnienia się postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Pracodawca powinien więc przekazywać syndykowi wynagrodzenia za pracę w części podlegającej zajęciu począwszy od dnia uprawomocnienia się postanowienia o ogłoszeniu upadłości. Z tego obowiązku nie zwalnia pracodawcy brak zawiadomienia przez komornika sądowego o uchyleniu zajęcia wynagrodzenia za pracę. Uchylenie następuje z mocy prawa. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że w przypadku umorzenia postępowania egzekucyjnego na podstawie postanowienia komornika sądowego, po uprawomocnieniu się postanowienia komornik powinien zawiadomić pracodawcę o uchyleniu zajęcia wynagrodzenia za pracę (Julke, 2005, s. 37). Wypada jednak podkreślić, że zawieszenie, a następnie umorzenie postępowania egzekucyjnego w razie ogłoszenia upadłości dłużnika egzekwowanego następuje z mocy prawa i nie jest konieczne wydanie postanowienia przez organ egzekucyjny (Zimmerman, 2015, s. 334).

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (art. 97 § 1 k.p.). Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, począwszy od dnia zawarcia umowy (art. 97 § 1¹ k.p.).

Zgodnie z art. 97 § 2 zd. 2 k.p. w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę. Przepis ten stosuje się odpowiednio do wykonawcy pracy nakładczej (§ 10 ust. 1 zd. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą). Wzmianka w świadectwie pracy powin-

na zawierać oznaczenie komornika, który zajął należność, oraz numer sprawy egzekucyjnej, jak również wskazać wysokość potrąconych już kwot (art. 884 § 2 zd. 2 k.p.c.). W świadectwie pracy nie zamieszcza się wzmianki o ogłoszeniu upadłości pracownika.

Przepisy prawa upadłościowego, w odróżnieniu od regulacji egzekucji z wynagrodzenia za pracę, nie nakładają na pracodawcę obowiązku informowania nowego pracodawcy o upadłości pracownika. Postanowienie o ogłoszeniu upadłości obwieszcza się w Monitorze Sądowym i Gospodarczym w tym celu, aby każdy uczestnik obrotu mógł poznać wiedzę o upadłości. Według art. 884 § 2 zd. 1 i 3 k.p.c., jeżeli po ustaniu stosunku pracy pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy, dotychczasowy pracodawca przesyła nowemu pracodawcy zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia (pod warunkiem, że nowy pracodawca jest mu znany). O podjętych czynnościach powiadamia on komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne. Przesłanie zawiadomienia komornikowi ma skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy od chwili dojścia zawiadomienia do tego pracodawcy. Dotychczasowy pracodawca jest również obowiązany włączyć do części C akt osobowych pracownika potwierdzenie dokonania czynności, o których mowa w art. 884 § 2 k.p.c. (§ 3 pkt 3 lit.c rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).

Ustawodawca nakłada obowiązki także na nowego pracodawcę, któremu pracownik przedstawi świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu należności. Powinien on zawiadomić o zatrudnieniu pracownika pracodawcę, który wydał świadectwo pracy, oraz wskazanego we wzmiance komornika. Jeżeli nowy pracodawca, któremu pracownik nie okazał świadectwa pracy, dowie się, gdzie pracownik był wcześniej zatrudniony, obowiązany jest zawiadomić poprzedniego pracodawcę o jego zatrudnieniu, chyba że pracownik przedstawi zaświadczenie tego pracodawcy stwierdzające, że jego należności nie były zajęte (art. 884 § 3 k.p.c.).

Obowiązek powiadomienia komornika o zmianie pracodawcy obciąża również dłużnika (art. 884 § 4 zd. 1 k.p.c.). W przypadku zaniedbania tego obowiązku komornik może wymierzyć dłużnikowi grzywnę (art. 886 § 4 k.p.c.).

Przenosząc przedstawione wyżej rozwiązania prawa egzekucyjnego na grunt prawa upadłościowego wypada zauważyć, że upadły w razie podjęcia zatrudnienia w okresie trwania postępowania upadłościowego, powinien przekazać syndykowi wynagrodzenie w części podlegającej zajęciu, wypłacone mu przez nowego pracodawcę, pod rygorem umorzenia postępowania upadłościowego.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę

Ogłoszenie upadłości wobec pracownika rodzi skutki w zakresie dopuszczalności potrącenia z wynagrodzenia za pracę zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi

oraz kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p. Trzeba zauważyć, że potrąceń z wynagrodzenia za pracę można dokonywać w kolejności wskazanej w przepisie art. 87 k.p., to jest najpierw na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, następnie innych sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, a dopiero w dalszej kolejności zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi oraz kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p. W razie ogłoszenia upadłości potrącenia z wynagrodzenia za pracę następują najpierw na zaspokojenie wierzytelności w postępowaniu upadłościowym. Z tego względu pracodawca z reguły nie będzie uprawniony do dokonania potrąceń zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi oraz kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p. To samo dotyczy potrąceń z wynagrodzenia pracownika dokonywanych za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 k.p.). Wydaje się, że przy ocenie skuteczności złożonego przez pracodawcę oświadczenia o potrąceniu z wynagrodzenia za pracę upadłego trzeba mieć także na względzie uregulowania prawa upadłościowego, w myśl których potrącenie nie jest dopuszczalne, jeżeli wierzyciel stał się dłużnikiem upadłego po dniu ogłoszenia upadłości (art. 95 p.u.).

Pracodawca jako wierzyciel jest uprawniony do dokonania zgłoszenia wierzytelności z tytułu udzielonych zaliczek, kar pieniężnych oraz innych wierzytelności w postępowaniu upadłościowym upadłego pracownika.

Prawa upadłego pracownika

Wydaje się, że prawo upadłego pracownika do wynagrodzenia za pracę może zostać naruszone w toku postępowania upadłościowego przede wszystkim w ten sposób, że z wynagrodzenia za pracę będą potrącane zbyt duże kwoty lub przez zbyt długi okres.

W razie zaistnienia sporu pomiędzy upadłym a syndykiem, w jakiej części wynagrodzenie upadłego stanowi składnik masy upadłości, pracownik może złożyć wniosek o wyłączenie części wynagrodzenia z masy upadłości. W myśl art. 491¹¹ ust. 1 p.u. wątpliwości co do tego, które z przedmiotów należących do upadłego wchodzi w skład masy upadłości, rozstrzyga sędzia-komisarz na wniosek syndyka lub upadłego. W naszej ocenie pod pojęciem „przedmiotu należącego do upadłego” należy rozumieć nie tylko rzeczy ruchome lub nieruchomości, ale także wierzytelności, w tym wynagrodzenie za pracę. Postanowienie sędziego-komisarza co do tego, które przedmioty należące do upadłego wchodzi w skład masy upadłości, oraz postanowienie w przedmiocie wyłączenia z masy upadłości, wydane w trybie określonym w art. 73 p.u., doręcza się wierzycielom. Na postanowienia te przysługuje zażalenie (art. 491¹¹ ust. 2 i 3 p.u.).

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę upadłego mogą być dokonywane do dnia zakończenia postępowania upadłościowego. Zakończenie postępowania upadłościowego w przypadku upadłości konsumenckiej następuje z dniem uprawomocnienia się postanowienia o ustaleniu planu spłaty wierzycieli albo umorzeniu zobowiązań upadłego bez ustalenia planu spłaty wierzycie-

li (art. 491¹⁴ ust. 3 p.u.), albo z dniem uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania. W razie zakończenia postępowania upadły odzyskuje prawo zarządzenia swoim majątkiem i rozporządzania jego składnikami. Syndyk obowiązany jest wydać niezwłocznie upadłemu jego majątek, księgi, korespondencję i dokumenty (art. 364 p.u.).

Upadły ma prawo dysponować samodzielnie wynagrodzeniem za pracę w części podlegającej zajęciu. Pracownik może więc decydować, czy wynagrodzenie za pracę w tej części będzie odbierał osobiście, czy ma być ono przelewane na wskazany przez pracownika rachunek bankowy. Nie zasługuje na aprobatę praktyka polegająca na tym, że wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w całości do rąk syndyka, który następnie przekazuje upadłemu wynagrodzenie w części niepodlegającej zajęciu. Wymaga podkreślenia, że wyłącznie pracownik i osoby przez niego upoważnione są uprawnione do odbioru wynagrodzenia za pracę w części, która nie wchodzi w skład masy upadłości.

Podsumowanie

Po nowelizacji ustawy — Prawo upadłościowe i naprawcze z 24 sierpnia 2014 r. w Polsce w sposób znaczący zaczęła wzrastać liczba tzw. upadłości konsumenckich. W przypadku ogłoszenia upadłości wobec osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej istotnym zagadnieniem jest ochrona wynagrodzenia za pracę upadłego. Na podstawie przepisów prawa upadłościowego oraz kodeksu pracy dokonuje się podziału wynagrodzenia na dwie części: stanowiącą składnik masy upadłości, którą zarządza syndyk, oraz wyłączonej z masy upadłości, do której prawo zarządu zachowuje upadły. Nie ulega wątpliwości, że prawidłowa wykładania tych przepisów oraz wykształcenie się dobrych praktyk w tym zakresie to czynniki, które w sposób znaczący wpływają na ochronę interesów nie tylko upadłego, ale również jego wierzycieli.

¹ Por. upadłości w latach 2010-2018, <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> (22.08.2019).

² Zob. art. 77⁵ k.p. oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, DzU z 2013 r. poz. 167.

³ Zgodnie z art. 886 § 1 k.p.c. pracodawcy, który nie wykonał obowiązków określonych w art. 881 § 3 i 4, nie złożył w przepisany terminie oświadczenia przewidzianego w art. 882 albo zaniedbał przesłania dokumentów zajęcia wynagrodzenia nowemu pracodawcy dłużnika, stosownie do art. 884 § 2 i 3, komornik wymierza grzywnę w wysokości do dwóch tysięcy złotych. Grzywna może być powtórzona, jeżeli pracodawca nadal uchyla się od wykonania tych czynności w dodatkowo wyznaczonym terminie.

Bibliografia

- Adamus, R. (2017). W: R. Adamus, M. Geromin, B. Groele (red.), *Upadłość konsumencka. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Brol, J. (1977). Potrącenia z wynagrodzenia za pracę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11).
- Chrapoński, D. (2012). W: A. Witosz, J. Witosz (red.), *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis.
- Florek, L. (2012). *Prawo pracy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Jagięła, J. (2000). W: K. Piasecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II*. Warszawa: C.H. Beck.
- Jakubecki, A. (2015). Główne kierunki zmian w tzw. upadłości konsumenckiej w świetle nowelizacji Prawa upadłościowego i naprawczego z dnia 24 sierpnia 2014 r. W: J. Mojak, A. Żywicka (red.), *Ochrona praw konsumenta. Stan obecny i perspektywy*. Lublin: Wydawnictwo „Inovatio Press”.

- Julke, G. (2005). *Egzekucja z wynagrodzenia za pracę*. Sopot: Currenda.
- Marciniak, A. (2000). W: K. Piasecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II*. Warszawa: C.H. Beck.
- Siedlecki, W. (1969). W: Z. Reisich, W. Siedlecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom II*. Warszawa: Wydawnictwa Prawnicze.
- Wagner, B. (2005). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Walczak, K. (2012). W: K. Walczak (red.), *Komentarz do kodeksu pracy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Zimmerman, P. (2015). *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Zimmerman, P. (2016). W: A. Hrycaj, A. Jakubecki, A. Witosz (red.), *System prawa handlowego. Tom 6. Prawo restrukturyzacyjne i upadłościowe*. Warszawa: C.H. Beck.



ZAPOWIEDŹ

Współczesne organizacje, zwłaszcza przedsiębiorstwa, działając w warunkach turbulentnego otoczenia, skazane są na dostosowanie się do tych zmian. Konieczne jest stałe doskonalenie procesów zachodzących w przedsiębiorstwach, a także wdrażanie nierzadko głębokich zmian o wymiarze strategicznym. Książka zawiera obszernie kompendium wiedzy na temat kierunków i metod doskonalenia funkcjonowania współczesnych organizacji — procesów w nich zachodzących, procesów podstawowych, pomocniczych, ale także procesów zarządzania. Szczególnie ważnym celem książki jest przedstawienie doskonalenia procesów innowacji — procesów generowania, adaptacji i wdrażania nowych rozwiązań w różnych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa i modelach biznesowych. Autorzy zaprezentowali wiele podejść, metod i technik przydatnych w przygotowaniu i wdrażaniu zmian organizacyjnych, w tym procesów innowacji. Ponadto publikacja zawiera liczne studia przypadków obrazujące różnorodne przykłady wdrożeń nowych rozwiązań organizacyjnych, nowych technologii oraz wybranych koncepcji i metod pozwalających znacząco usprawnić pewne obszary funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym m.in. przykłady wykorzystania modeli symulacyjnych i teorii dyfuzji innowacji.

Książka jest adresowana głównie do menedżerów zarządzających przedsiębiorstwami, jak również innymi organizacjami oraz do pracowników uczelni, doktorantów i studentów.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl

Z problematyki czasu pracy wychowawców placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego

Addressing work time issues of educators at educational establishments for whom the governing body is a territorial self-government unit

dr hab. Grzegorz Wolak

WSPiA Rzeszowska Szkoła Wyższa, Kolegium Prawa
Wiceprezes i Przewodniczący IV Wydziału Pracy Sądu Rejonowego w Stalowej Woli
ORCID: 0000-0003-3636-8440
e-mail: wolaczek@wspia.eu

Streszczenie Autor podejmuje próbę odpowiedzi na następujące pytania: czy do wychowawców placówek oświatowych pracujących w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, ma zastosowanie przepis art. 130 § 2 k.p. oraz czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się również przepis art. 130 § 3 k.p.

Słowa kluczowe: wychowawca placówki oświatowej, jednostka samorządu terytorialnego jako organ prowadzący, dzień wolny za święto, obniżenie tygodniowego wymiaru zajęć.

Summary The issues discussed in the article consider whether the provision of art. 130 § 2 of the Labour Code applies to educators at educational establishments working in no-summer, no-winter holidays system (Monday through Sunday 40 hours per week) for whom a territorial self-government unit is the governing body, and if under art.42c (4) of the Teacher's Charter, such an educator is given a day off for working on a holiday, art. 130 § 3 of the Labour Code also applies.

Keywords: educational establishment educator, territorial self-government unit as the governing body, a day off in lieu of a holiday, reducing the amount of the working time per week.

JEL: K31

Wprowadzenie

Zagadnienie czasu pracy należy do najbardziej skomplikowanych kwestii z zakresu indywidualnego prawa pracy. Jego trudność wynika też z tego, że czas pracy uregulowany jest w wielu aktach prawnych zróżnicowanych hierarchicznie (Rycak, 2016, s. 368). W zakresie tej problematyki występuje dość duża dyferencjacja norm, stanowiąca zresztą jedną z cech specyficznych prawa pracy jako gałęzi systemu prawa. Do wszystkich pracowników stosuje się natomiast przepisy ustawy z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (DzU z 2015 r. poz. 90) oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (DzU z 2014 r. poz. 1632).

W artykule niniejszym omawiam problematykę odnoszącą się do tego, czy do wychowawców placówek oświatowych (dalej cyt. też jako: Ośrodek) pracujących w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, ma zastosowanie przepis art. 130 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela, oraz czy w przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela stosuje się również przepis art. 130 § 3 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Już w tym miejscu należy podkreślić, że dla dopuszczalności sięgnięcia poprzez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela do regulacji zawartych w art. 130 § 2 i 3 k.p. konieczne jest najpierw przesądzenie, czy kwestia czasu pracy takich wychowawców nie została całościowo uregulowana w ustawie Karta Nauczyciela.

Przepisy art. 128–130 k.p. o czasie pracy

W myśl art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Stosownie do art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, art. 143 i art. 144. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (§ 2).

Relevantny w sprawie art. 130 § 1 k.p. przewiduje, że obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1 k.p., oblicza się: 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (§ 2). Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy (§ 3).

Przepisy art. 130 § 2 i 3 k.p. dotyczą zatem sposobu obliczenia obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalanego zgodnie z art. 129 § 1 k.p. i powodują jego obniżenie w relacji nie do dobowej normy czasu pracy, ale do wyliczonego czasu pracy według algorytmu przedstawionego w art. 130 § 1 k.p.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01 (OSNAPiUS 2003/6/141), uznano, że czas pracy nie może przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym norm określonych w art. 129 § 1 k.p. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Wystąpienie święta będącego dniem wolnym od pracy (art. 138 § 1 k.p.) w innym niż niedziela dniu tygodnia powoduje w okresie rozliczeniowym odpowiednio zmniejszenie liczby dni — a tym samym godzin — pracy.

Relevantne przepisy Karty Nauczyciela

Ustawa z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2019 r. poz. 2215) zawiera regulację odnoszącą się do czasu pracowników objętych jej zakresem podmiotowym. Są to przepisy art. 42–42c. Poniżej przepisy te zostaną dość obszernie zaprezentowane, po to by później móc łatwiej odnieść się do kwestii, czy problematyka czasu pracy nauczycieli jest uregulowana w tej pragmatyce pracowniczej całościowo, czy też wprost przeciwnie. W tym ostatnim przypadku uzasadnione byłoby uzupełnienie tej regulacji przepisami kodeksu pracy.

I tak, art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

W myśl ust. 2 tego przepisu w ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7,
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów,
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Nauczyciel, na swój wniosek złożony na piśmie do dyrektora szkoły przed rozpoczęciem zajęć w danym roku szkolnym, może realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w wymiarze określonym w art. 42 ust. 4a. Dyrektor szkoły może wyrazić zgodę na realizację zajęć w danym roku szkolnym w ustalonym z nauczycielem wymiarze określonym w ust. 4a, jeżeli taka możliwość wynika z zatwierdzonego przez organ prowadzący szkołę arkusza organizacyjnego szkoły (art. 42 ust. 2a).

W tym kontekście należy odnotować za M. Szymańską, że w razie załatwienia wniosku w sposób korzystny dla nauczyciela, praca w podwyższonym wymiarze będzie traktowana w zakresie uprawnień pracowniczych zawsze jako praca w pełnym wymiarze zajęć, co oznacza, że z tego tytułu nauczyciel np. nie będzie miał zwiększonego świadczenia urlopowego. Realizowanie przez nauczyciela podwyższonego pensum spowoduje natomiast wzrost wynagrodzenia zasadniczego w stopniu proporcjonalnym do liczby godzin wykonywanych ponad jego dotychczasowe obowiązkowe pensum. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego wiąże się również ze zwiększeniem wysokości tych dodatków, które liczone są procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, np. dodatku za wysługę lat. Ponadto — w przeciwieństwie do godzin ponadwymiarowych — nauczyciel realizujący podwyższone pensum otrzyma z tego tytułu wynagrodzenie niezależnie od tego, czy godziny te zostaną faktycznie zrealizowane (Szymańska, 2018, komentarz do art. 42 Karty Nauczyciela).

Artykuł 42 ust. 3 Karty Nauczyciela określa szczegółowo w tabeli normy tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć (są to normy w przedziale od 18 do 30 godzin).

Stosownie do wybranych następnych ustępów tego przepisu:

— pracę wykonywaną w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć (ust. 5),

— nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 4a, nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw (ust. 5a),

— nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 3 i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych (ust. 5b),

— nauczycielom realizującym w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć, przy czym wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe (ust. 5c).

W myśl art. 42 ust. 7 pkt 1 organ prowadzący szkołę lub placówkę określa:

1) zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego,

2) zasady udzielania i rozmiar obniżek, o których mowa w ust. 6, oraz przyznaje zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3.

Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z 7 marca 2012 r., IV SA/Wr 671/11 (LEX nr 1139678), uznał, że „skoro ustawodawca upoważnił Radę do zmniejszenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć podmiotom wskazanym w art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela, Rada nie jest władna do przekazywania kompetencji w tym zakresie innym podmiotom, w tym organowi wykonawczemu. Odmienne działanie Rady w tym zakresie narusza normę kompetencyjną upoważniającą do podjęcia kwestionowanej uchwały oraz wskazany art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela”.

Artykuł 42a Karty Nauczyciela reguluje problematykę obniżenia tygodniowego wymiaru zajęć. Przewiduje

w ust. 1, że organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. Nie jest zatem dopuszczalne udzielenie obniżki nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć.

Stosownie do art. 42a ust. 1a nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2019 r. poz. 1172 ze zm.), obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

Obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela (ust. 2). Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych (ust. 3).

W myśl art. 42b, regulującego problematykę pracy nocnej, nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej (ust. 1). Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151⁸ § 1 k.p. (ust. 2). W myśl ust. 3 tego przepisu minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, w porozumieniu z właściwymi ministrami, określi, w drodze rozporządzenia, szkoły i przypadki, w których nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej, oraz warunki, na jakich może się to odbywać, uwzględniając w szczególności: 1) konieczność zapewnienia opieki w porze nocnej w placówkach świadczących opiekę całkowitą lub przyjmujących dzieci także w nocy, 2) zapobieganie zagrożeniom dla wychowanków ze strony środowiska lokalnego, 3) warunki lokalowe szkół, 4) równomierne obciążenie nauczycieli pracą w porze nocnej.

Przepis art. 42c ust. 1 przewiduje, że nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom doksztalającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub — jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole — dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy. W szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego (ust. 2). Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje

inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 5. (ust. 3) — zob. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. 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 z 2014, poz. 416). W myśl § 10 rozporządzenia nauczycielom, którzy w dniu wolnym od pracy realizują zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, a nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie za każdą godzinę pracy obliczane jak za godzinę ponadwymiarową. Za pracę w święto przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100-procentowym dodatkiem (ust. 4).

Wreszcie, przepis art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przewiduje, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, są rozpatrywane przez sądy pracy (ust. 2). Zatem na mocy art. 91c ust. 1 przepisy Karty Nauczyciela mają pierwszeństwo przed przepisami kodeksu pracy. Z przepisem tym koresponduje art. 5 k.p., zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. W piśmiennictwie wskazuje się, że znajdują one zastosowanie w takich przypadkach jak: elementy i forma umowy o pracę, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, ochrona przed wypowiedzeniem, uprawnienia w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, ochrona wynagrodzenia za pracę itd. (Szymańska, 2018, komentarz do art. 91c Karty Nauczyciela).

Możliwe rozwiązania problemu prawnego

Już *prima facie* możliwe wydają się dwa, do tego przeciwstawne, rozwiązania przedstawionego na wstępie problemu prawnego.

Po pierwsze, można przyjąć, że do wychowawców Ośrodka, dla którego organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, poprzez odesłanie zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela ma zastosowanie art. 130 § 2 k.p. Karta Nauczyciela nie reguluje bowiem w ogóle kwestii obniżania wymiaru czasu pracy nauczycielowi w tygodniu, w jakim przypada święto. Zawiera jedynie jeden przepis odnoszący się do sposobu rozliczenia pracy nauczyciela wykonanej w dniu świątecznym. Jest to art. 42c ust. 4. Treść tego przepisu może jednak prowadzić do dwóch możliwych wykładni.

Pierwszej — że odnosi się on wyłącznie do dni świątecznych przepracowanych. Oznaczałoby to, że kwestia dni świątecznych przypadających poza dniami ustalonymi w harmonogramie jako dni pracy, nie została przez ustawodawcę uregulowana w Karcie Nauczyciela i w tym zakresie należy zastosować art. 130 § 2 k.p. (poprzez art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). W konsekwencji istniałaby konieczność zmniejszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy wychowawcy w tygodniu, w którym wystąpiło święto (poza niedzielą), o 8 godzin. Tylko wtedy bowiem korzysta on realnie z dnia świątecznego. W innym wypadku tydzień, w którym przypada święto, niczym nie różni się dla wychowawcy od tygodnia, w którym święto nie występuje.

Warto zwrócić uwagę, że taki kierunek wykładni zaprezentował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 października 2012 r., K 27/11 (OTK-A 2012/9/102), uznając, iż niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP jest przepis art. 130¹ § 2 k.p. stanowiący, że jeżeli święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy, to nie obniża wymiaru czasu pracy pracownika. Można by zatem przyjmować, że nie ma normatywnych podstaw, aby wychowawców pracujących w takim systemie traktować odmiennie.

Po drugie, możliwa jest też zupełnie odmienna wykładnia art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela, a mianowicie taka, że wychowawca nie ma prawa do obniżenia wymiaru czasu pracy, gdy święto przypada w dzień dla niego wolny zgodnie z harmonogramem. Oparcie dla takiej wykładni stanowiłby użyty w tym przepisie zwrot „przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy”. Skoro nauczyciel ma prawo do dnia wolnego (lub wynagrodzenia) jedynie za święto przepracowane „poza dwoma dniami wolnymi”, to za święto przypadające w dni, w które pracy nie wykonywał, nie przysługuje mu żaden ekwiwalent w postaci czasu wolnego. Dla wychowawców takich placówek „dwoma dniami wolnymi od pracy” są dowolne dwa dni tygodnia wskazane przez pracodawcę w harmonogramie. Nie musi to być sobota i niedziela. Jak wynika bowiem z treści art. 42c ust. 2 Karty Nauczyciela, w placówkach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę (nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego).

Zwolennicy tego zapatrywania uznają, że czas pracy nauczycieli jest w Karcie Nauczyciela uregulowany całościowo, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1. Brak w pragmatyce nauczycielskiej unormowania dotyczącego obniżenia pensum z tytułu występującego w tygodniu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela oznacza, że ustawodawca nie przyznał nauczycielowi takiego prawa (regulacja negatywna). Brak ten nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczowyista (chodzi oczywiście o lukę konstrukcyjną, zwaną inaczej tetyczną — uwaga autora), która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku

regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa.

W piśmiennictwie podnosi się, że w sytuacji, gdy w którykolwiek z 5 dni pracy nauczyciela przypadnie święto i nauczyciel w tym dniu wykonuje pracę, powinien być mu udzielony inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych wypadkach zamiast dnia wolnego — wypłacone wynagrodzenie ze 100-procentowym dodatkiem. Przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują w tym tygodniu, w którym wypada święto, obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciela. Analiza wskazanych przepisów jednoznacznie pokazuje, że w przypadku udzielenia nauczycielowi innego dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy lub święto musi to być jeden z dni pracy nauczyciela, tzn. dzień, w którym zgodnie z rozkładem zajęć powinien on je realizować. Oznacza to, że w tygodniu, w którym udzielono nauczycielowi dnia wolnego od pracy z powyższych przyczyn, nie zrealizuje on obowiązującego go wymiaru godzin zajęć (Barański, Rozwadowska-Skrzeczyńska, Szymańska, 2018, komentarz do art. 42c Karty Nauczyciela).

Rozliczanie czasu pracy w związku z udzieleniem dnia wolnego na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela

Innym problemem, który wylania się niejako przy okazji przeprowadzonej wyżej analizy, jest sposób rozliczania czasu pracy w związku z udzieleniem dnia wolnego na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela. Karta Nauczyciela nie reguluje zagadnień związanych z rozliczaniem czasu pracy w przypadku udzielenia dnia wolnego. W sprawie, w której Sąd Najwyższy wydał postanowienie z 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, pracodawca, udzielając takiego dnia, nie obniżał powodów tygodniowego wymiaru czasu pracy, co skutkowało tym, że w każdym tygodniu, niezależnie od tego, czy dzień wolny został im udzielony czy też nie, wychowawcy musieli przepracować obowiązujący ich 40-godzinny wymiar czasu pracy.

Także i w tym przypadku możliwe wydają się dwa rozwiązania omawianego problemu prawnego. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem można przyjmować, że zastosowanie ma w takim przypadku — poprzez odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela — przepis art. 130 § 3 k.p., który nakazuje obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Dzień wolny za święto należałoby traktować jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Karta Nauczyciela nie określa żadnego okresu rozliczeniowego. Jak się wydaje, rozwiązaniem racjonalnym i praktycznym jest takie, że pracodawca powinien obniżyć wymiar czasu pracy pracownika w tym tygodniu, w którym udzielono dnia wolnego.

Możliwe jest także zapatrywanie całkowicie odmiennie, a mianowicie że w omawianej sytuacji do wychowaw-

ców Ośrodka w zakresie rozliczenia czasu pracy nie stosuje się w ogóle przepisów kodeksu pracy, gdyż Karta Nauczyciela jest w tym zakresie kompletna. Udzielenie dnia wolnego nie powodowałoby zatem obniżenia tygodniowego wymiaru czasu pracy nauczyciela na zasadach określonych w art. 130 § 3 k.p.

Ocena zaprezentowanych poglądów

Rację należy przyznać, moim zdaniem, Sądowi Najwyższemu, który w uzasadnieniu postanowienia z 13 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, stwierdził, że czas pracy nauczyciela jest uregulowany całościowo w Karcie Nauczyciela, co wyklucza sięganie do art. 91c ust. 1. Brak w pragmatyce nauczycielskiej unormowania dotyczącego obniżenia pensum z tytułu występującego w tygodniu święta przypadającego w innym dniu niż niedziela oznacza, że ustawodawca nie przyznał po prostu nauczycielowi takiego prawa (regulacja negatywna). Brak ten nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczywista, która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa. Rzeczą sądów jest stosowanie prawa, a nie jego tworzenie.

W tym kontekście Sąd Najwyższy zasadnie zauważył też, że jeżeli ze względów aksjologicznych (porównanie do innych pracowników) można by rozważać zasadność obniżenia wymiaru czasu pracy nauczycieli z uwagi na przypadające w tygodniu (poza niedzielą) święto, to należałoby jednak brać pod uwagę pełen zakres nałożonych obowiązków, a nie pewien wycinek. Tymczasem pensum nauczycielskie (zdecydowanie niższe od powszechnie obowiązujących tygodniowych norm czasu pracy) nie obejmuje wszystkich obowiązków nauczyciela objętych pięciodniowym wymiarem czasu pracy w tygodniu. To, że część obowiązków nauczycielskich nie jest ujęta w formalne ramy, nie może stanowić usprawiedliwienia dla obniżenia wymiaru czasu pracy jedynie w stosunku do tych zajęć, które są ewidencjonowane i rozliczane. Stanowi to argument na rzecz tezy o tym, że nie ma możliwości normalnego obniżenia wymiaru czasu pracy w sposób, w jaki to czyni art. 130 § 2 k.p.

Przed wszystkim jednak punktem wyjścia do oceny możliwości zastosowania art. 130 § 2 k.p. do obowiązującego nauczycieli pensum jest zwrócenie uwagi na to, że w myśl art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Brzmienie tego przepisu w sposób jednoznaczny wskazuje, że chodzi o zastosowanie przepisów kodeksu pracy do materii nieuregulowanej w Karcie Nauczyciela wprost, a nie odpowiednio. W tym kontekście prawidłowo Sąd Najwyższy stwierdził w uzasadnieniu postanowienia z 18 czerwca 2018 r., III PZP 2/18, że nie jest możliwe stosowanie art. 130 § 2 k.p. z pewnymi zmianami wynikającymi ze specyfiki czasu pracy nauczycieli określonego w Karcie

Nauczyciela, które uwzględniałyby, że skoro w powszechnym systemie obniżenie normy czasu pracy o 8 godzin stanowi 1/5 tygodniowej normy czasu pracy (40 godzin), to w takiej właśnie proporcji należałoby obniżyć tygodniowy wymiar czasu pracy nauczyciela. W przypadku nauczycieli stosowanie art. 130 § 2 k.p. oznaczałoby obniżenie tygodniowego wymiaru czasu pracy o 8 godzin (a więc nie o 1/5), co pokazuje całkowitą nieprzystawalność tego przepisu do systemu czasu pracy nauczycieli.

Ponadto nie należy tracić z pola widzenia, że przepis art. 130 k.p., w którym uregulowano zasady obliczenia wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika, odnosi (relatywizuje) te zasady do przyjętego okresu rozliczeniowego oraz do norm określonych w art. 129 § 1 k.p. Tymczasem w przepisach Karty Nauczyciela brakuje zarówno instytucji „okresu rozliczeniowego” jak i instytucji „dobowej normy” czasu pracy. Przepis art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela określa przecież jedynie tygodniowy wymiar zajęć nauczyciela. Normy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, wynikają z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela albo (w sytuacjach określonych w art. 42 ust. 2a) z art. 42 ust. 4a tego aktu prawnego. W zależności od stanowiska i rodzaju szkoły (placówki) wynoszą one od 18 do 30 godzin tygodniowo. Pozostały czas jest przeznaczony na inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym na zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Nie są one sztywno rozliczane i ewidencjonowane, co zbliża system czasu pracy nauczycieli do kodeksowego zadaniowego systemu czasu pracy (art. 42 ust. 7a Karty Nauczyciela *a contrario*). Z przepisów art. 42 ust. 5b oraz 42 ust. 7a Karty Nauczyciela można wnioskować, że okresem rozliczeniowym (ale w rozumieniu kodeksu pracy) jest dla nauczycieli co do zasady tydzień, a w wyjątkowych wypadkach nawet rok szkolny (Obrębski, 2009, s. 28; Paszkowska, 2008, s. 28).

W Karcie Nauczyciela nie jest też przewidziana instytucja godzin nadliczbowych. Ten akt prawny posługuje się bowiem odrębną instytucją godzin ponadwymiarowych, które pozostają w relacji wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela). Instytucja godzin ponadwymiarowych nie występuje z kolei w kodeksie pracy. Godziny ponadwymiarowe inaczej niż godziny nadliczbowe są wcześniej ustalane i wynikają z planu zajęć (Kubot, 2015, s. 24 i 28). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest zaś pogląd, że tylko przekroczenie norm czasu pracy ustalonych w kodeksie pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (tak np. wyroki SN z: 26 listopada 2002 r., I PKN 632/01, OSNA-PiUS 2004/10/172, z 29 lipca 2003 r., I PK 294/02, OSNA-PiUS 2004/17/294, z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05, OSNA-PiUS 2006/7-8/113).

Ponadto Karta Nauczyciela zawiera własne przepisy dotyczące obniżenia tygodniowego obowiązkowego wy-

miaru godzin zajęć. Kwestię tę reguluje art. 42a, stanowiący, że organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia (ust. 1); obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela (ust. 2); nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może mieć godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 6 Karty Nauczyciela (dotyczy to nauczycieli pełniących funkcje kierownicze) (ust. 3).

Wreszcie Karta Nauczyciela w art. 42c zawiera także własną regulację dotyczącą długości tygodnia pracy oraz dni wolnych od pracy.

W świetle powyższego jednoznacznego wyekspozowania wymaga całkowita odrębność systemu czasu pracy nauczycieli (*lex specialis*) od kodeksowego czasu pracy (*lex generalis*). Podstawą tego systemu jest normowanie w kontekście czasu pracy tylko części obowiązków nauczyciela (zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz — art. 42 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela); pozostałe rodzaje zajęć (inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym — art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela) są nienormowane. Ponadto system czasu pracy nauczycieli przyjęty w Karcie Nauczyciela cechuje się nie tylko całkowitą odrębnością wobec regulacji kodeksowej, ale także zupełnością, co nie pozwala sięgać po art. 91c ust. 1.

Za takim stanowiskiem przemawiając także argumenty funkcjonalne (celowościowe). Jak słusznie bowiem wywiódł Sąd Najwyższy w sprawie III PZP 2/18, udzielenie dnia wolnego pracującemu w dzień świąteczny nauczycielowi nie jest instrumentem prawnym służącym obniżeniu pensum nauczycielskiego, ale stanowi jeden z rodzajów kompensacji za przepracowane święto (podobnie jak art. 151¹¹ k.p.). Za pracę w dzień świąteczny nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 (jak za godziny ponadwymiarowe), ze 100-procentowym dodatkiem.

Do odmiennego wniosku nie prowadzi też skonfrontowanie unormowania z art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, gwarantującym pracownikowi prawo do dni wolnych od pracy określonych w ustawie z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. Istota tego prawa polega na tym, że w dniu wolnym od pracy (w ustawowe święta) pracownik ma prawo do nieświadczenia pracy. Prawo to może być zarazem ograniczone zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP przez zobowiązanie pewnych kategorii pracowników do świadczenia pra-

cy także w niedzielę lub święta (wyrok TK z 2 października 2012 r., K 27/11, OTK-A 2012/9/102), o ile jest odpowiednio zrekompensowane (pkt III. 8.3 uzasadnienia wyroku TK z 23 lutego 2010 r., K 1/08, OTK-A 2010/2/14). Gdyby ustawodawca nie przewidział żadnej możliwej kompensacji, można byłoby mówić o naruszeniu istoty prawa wynikającego z art. 66 ust. 2 Konstytucji (pkt III. 4 uzasadnienia wyroku TK z 5 października 2015 r., SK 39/14 OTK-A 2015/9/140; Jarosz-Zukowska, 2016). Tymczasem możliwość takiej kompensacji jest przewidziana w art. 42c ust. 3 Karty Nauczyciela.

Co jeszcze bardziej istotne, a na co również zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w postanowieniu wydanym w sprawie III PZP 2/18, to konieczność zrekompensowania **przepracowanego** (podkreślenie — G.W.) dnia świątecznego stanowi przyczynę zróżnicowania sytuacji nauczycieli w zależności od tego, czy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w tygodniu pracy czy w dniu będącym według tego rozkładu czasu pracy dniem pracy. W wyniku tej kompensacji następuje faktyczne obniżenie wymiaru tygodniowego pensum nauczycieli wyróżniających się istotną cechą relewantną w postaci zobowiązania do świadczenia pracy — zgodnie z harmonogramem — w dzień świąteczny. Konieczność takiej kompensacji i obniżenia wymiaru tygodniowego pensum nauczycieli dezaktualizuje się tam, gdzie nie występuje istotna cecha relewantna, jaką jest zobowiązanie do świadczenia pracy — zgodnie z harmonogramem — w dzień świąteczny, a więc wtedy gdy święto przypada w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w tygodniu pracy.

Należy jeszcze odnotować, że dla szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 7 Karty Nauczyciela rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2009 r., w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (DzU nr 60, poz. 494.), które w § 6 ust. 5 przewiduje, że dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia — za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy.

Nie odnosi się ono jednak do szkół, dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego. Te ostatnie są władne wydać akt prawny w trybie art. 42a ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela określający przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wy-

miarze zajęć można obniżyć tygodniowy wymiar godzin zajęć oraz warunki i tryb ich obniżania. Jeśli takiego aktu jednostka samorządowa nie wyda, brak — moim zdaniem — podstaw do przyjęcia zapatrywania odmiennego niż wyrażone w niniejszym artykule. W tym sensie ujawnia się niejako możliwa niespójność reżimu prawnego odnośnie do szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz przez jednostki samorządu terytorialnego. Jednostki samorządu terytorialnego mają jednak instrument prawny, by tę niespójność zniwelować.

Wreszcie w uchwale z 21 marca 2012 r., III PZP 2/12 (OSNAPiUS 2012/17-18/212), Sąd Najwyższy przyjął, że „tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli pedagogów, psychologów, logopedów i doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 42 ust. 3 lp. 3 KN określa na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę lub placówkę”. Zatem fakt, że inni pracownicy Ośrodka, np. pedagodzy czy psychologodzy, korzystali z obniżonego wymiaru czasu pracy, nie musi *per se* oznaczać takiego uprawnienia dla wychowawców.

Podsumowanie

W konkluzji powyższych rozważań uprawniona jest konstatacja, że do wychowawców placówek oświatowych pracujących w systemie nieferyjnym (od poniedziałku do niedzieli w wymiarze 40 godzin tygodniowo), dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, nie ma zastosowania przepis art. 130 § 2 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 8 godzin za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela. W przypadku udzielenia takiemu wychowawcy dnia wolnego za pracę w święto na podstawie art. 42c ust. 4 Karty Nauczyciela nie ma także zastosowania przepis art. 130 § 3 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Organ prowadzący szkołę lub placówkę może jednak określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. W ramach tej kompetencji może zatem przewidzieć rozwiązanie na wzór tego z art. 130 § 2 i 3 k.p. *De lege lata*, dlatego bez wydania przez organ prowadzący szkołę aktu w trybie art. 42a ust. 1 Karty Nauczyciela nie istnieje możliwość obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze, czyli obniżenia pensum (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela), co powodowałoby, że część tych godzin stawałaby się godzinami ponadwymiarowymi (art. 35 ust. 2 Karty Nauczyciela), jeśli przyjmując, że święto przy-

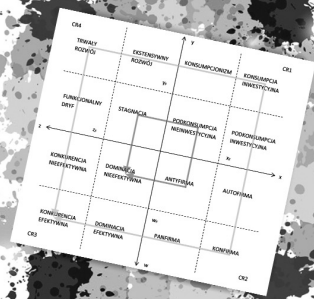
padające poza dwoma dniami wolnymi w danym tygodniu obniża w tym tygodniu obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych o 1/5, a więc w odpowiedniej proporcji do pięciodniowego tygodnia pracy nauczyciela (art. 42c ust. 1 Karty Nauczyciela). W konsekwencji świadczenia pracy w tygodniach, w których przypadają święta określone w ustawie z 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, nie dochodzi do obniżenia wymiaru czasu nauczyciela prowadzącego do „powstania godzin ponadwymiarowych”; tak samo nie dochodzi do obniżenia nauczycielskiego tzw. pensum (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela), czy też wymiaru czasu pracy określonego w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Bibliografia

- Jarosz-Żukowska, S. (2016). Komentarz do art. 66 Konstytucji. W: L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom II*. Wydawnictwo Sejmowe: LEX/el.
- Kubot, Z. (2015). Praca ponadwymiarowa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Obrębski, M. (2009). Zmiany w czasie pracy nauczycieli. *Współnota*, (35).
- Paszowska, M. (2008). Pracowniczy status nauczyciela. *Jurysta*, (5).
- Rycak, M. (2016). W: J. Stelina (red.), *Prawo pracy*. Warszawa.
- Szymańska, J. (2018). W: A. Barański, J. Rozwadowska-Skrzeżyńska, M. Szymańska, *Karta Nauczyciela. Komentarz*. Warszawa: LEX.



Szczególna teoria zatrudnienia Adam Noga



Jak wykorzystać przedsiębiorstwa, rynki i państwa
do tworzenia atrakcyjnej pracy

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Co zrobić, żeby praca była atrakcyjna, dostosowana do naszych potrzeb, a nie taka, w której człowiek jest jej przedmiotem? W książce, którą oddajemy do rąk Czytelników, Autor daje odpowiedź na to pytanie. Za Johnem Maynardem Keynesem jedni powiadają, że pracę zawdzięczamy państwu, inni za Josephem Schumpeterem, że zawdzięczamy ją przedsiębiorcom, a jeszcze inni za Friedrichem Hayekiem, że zawdzięczamy ją rynkom. Wszyscy mają tylko trochę racji. Parafrazując Milтона Friedmana, można powiedzieć, że zatrudnienie jest zjawiskiem pracy, tak jak inflacja jest zjawiskiem pieniądza. Miejsca pracy tworzymy sobie sami jako gospodarstwa domowe.

Szczególna teoria zatrudnienia (STZ), opracowana przez Autora niniejszej książki, jest oparta na hipotezie, że w historii myśli ekonomicznej zbyt dużą wagę przypisywano substytucyjności i komplementarności dóbr, zbyt małą natomiast współprodukcyjności dóbr. Współprodukcyjność dóbr to wzajemne zdobywanie dostępu do jednego z dóbr na skutek wykorzystywania (konsumpcji) dobra drugiego.

STZ wykorzystuje zjawisko współprodukcyjności dóbr i zakłada, że atrakcyjna praca zależy od samych gospodarstw domowych, a rynki, państwa i przedsiębiorstwa mogą tylko pomóc w jej kreowaniu dzięki nabywaniu i tworzeniu przez gospodarstwa domowe dóbr współprodukcyjnych. Największy potencjał współprodukcyjności mają dobra ekologiczne, intelektualne i społeczne.

www.pwe.com.pl

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Kryteria niezależności organu biorącego udział w procedurze powoływania sędziów oraz niezawisłości sędziów

Criteria of independence of the body participating in the procedure of appointing judges and the principle of judicial independence

Streszczenie Trybunał Sprawiedliwości UE w dniu 19 listopada 2019 r. wydał wyrok w sprawach połączonych C-585/18, C-624/18 i C-625/18 A.K. przeciwko Krajowej Radzie Sądownictwa (C-585/18) oraz CP (C-624/18), DO (C-625/18) przeciwko Sądowi Najwyższemu, w którym szczegółowo zaprezentował kryteria niezależności organu biorącego udział w procedurze powoływania sędziów oraz niezawisłości sędziów. Zgodnie z orzeczeniem, jeżeli spory dotyczące stosowania prawa Unii należą do wyłącznej właściwości organu niestanowiącego niezawisłego i bezstronnego sądu w rozumieniu art. 47 Karty praw podstawowych, zasadę pierwszeństwa prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że zobowiązuje ona sąd odsyłający do odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego zastrzegającego dla takiego organu właściwość do rozpoznania sporów w postępowaniu głównym.

Słowa kluczowe: zasada niezawisłości sędziów, pierwszeństwo prawa Unii, Izba Dyscyplinarna Sądu Najwyższego.

Summary According to the judgment of the Court of Justice of the EU of 19 November 2019, C-585/18, C-624/18 and C-625/18, in joined cases A.K. vs. Krajowa Rada Sądownictwa (C-585/18) and CP (C-624/18), DO (C-625/18) vs. Sąd Najwyższy, if cases concerning the application of EU law falling within the exclusive jurisdiction of a court which is not an independent and impartial tribunal, within the meaning of Article 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, the principle of the primacy of EU law must be interpreted as requiring the referring court to disapply the provision of national law which reserves jurisdiction to hear and rule on the cases in the main proceedings to the abovementioned chamber.

Keywords: principle of judicial independence, primacy of EU law, Disciplinary Chamber of the Supreme Court

JEL: K31

Sprawy C-585/18, C-624/18 i C-625/18 dotyczyły sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego (C-585/18) oraz dwóch sędziów Sądu Najwyższego (C-624/18 i C-625/18), którzy osiągnęli wiek 65 lat przed wejściem w życie ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (DzU z 2018 r. poz. 5, dalej: nowa ustawa o Sądzie Najwyższym). Sędzia NSA złożył oświadczenie, w którym wyraził wolę dalszego zajmowania stanowiska. Krajowa Rada Sądownictwa wydała negatywną opinię w sprawie tego wniosku. A.K. złożył odwołanie od tej opinii do Sądu Najwyższego podnosząc, że jego wcześniejsze przejście w stan spoczynku w wieku 65 lat narusza art. 19 ust. 1 akapit drugi TUE i art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (dalej: Karta praw podstawowych), a także dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. 2000, L 303, s. 16 — wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79, dalej: dyrektywa 2000/78), w szczególności jej art. 9 ust. 1. Dwóch sędziów SN nie złożyło oświadczenia wyrażającego wolę dalszego zajmowania stanowiska, po czym wystąpili do Sądu Najwyższego ze skierowanym przeciwko temu sądowi powództwem o ustalenie, że ich stosunek służbowy sędziego Sądu Najwyższego w stanie czynnym nie przekształcił się w stosunek służbowy sędziego Sądu Najwyższego w stanie spoczynku, opierając swoje twierdzenie w szczególności

na naruszeniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 zakazującego dyskryminacji ze względu na wiek.

Pytania prejudycjalne zadane przez Sąd Najwyższy (Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) w sprawie C-585/18 oraz pytania drugie i trzecie zadane przez ten sam sąd w sprawach C-624/18 i C-625/18 Trybunał rozpatrzył łącznie. Pytania te dotyczyły ustalenia, czy art. 2 i art. 19 ust. 1 akapit drugi TUE, art. 267 TFUE oraz art. 47 Karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że Izba Sądu Najwyższego szczebla państwa członkowskiego, taka jak Izba Dyscyplinarna, która ma orzekać w sprawach podlegających prawu Unii, spełnia, pod względem warunków, na jakich została ustanowiona i na jakich zostali powołani jej członkowie, wymogi niezawisłości i bezstronności wymagane na mocy tych postanowień prawa Unii. Na wypadek, gdyby tak nie było, sąd odsyłający zwrócił się z pytaniem, czy zasadę pierwszeństwa prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona od tego sądu odstąpienia od stosowania przepisów krajowych zastrzegających właściwość do rozpoznawania takich spraw dla wspomnianej izby sądowej. W zakresie pierwszego pytania przedstawionego w sprawach C-624/18 i C-625/18 Trybunał stwierdził, że nie ma już potrzeby orzekania w jego przedmiocie z uwagi na faktyczne ustanowienie Izby Dyscyplinarnej.

Na wstępie rozważań dotyczących merytorycznego rozpoznania pytań Trybunał wskazał, że w rozpatrywa-

nych sprawach dotyczących naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w zakresie zatrudnienia, zastosowaniu podlegają zarówno art. 47 Karty praw podstawowych, gwarantujący prawo do skutecznej ochrony sądowej, jak i art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78, potwierdzający to prawo do skutecznego środka prawnego. Przypominał, że nawet jeżeli to prawo wewnętrzne każdego państwa członkowskiego powinno wskazywać właściwe organy sądowe oraz określać zasady postępowania w sprawach mających za przedmiot ochronę praw jednostki wynikających z prawa Unii, to państwa członkowskie ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie w każdym przypadku poszanowania prawa do skutecznej ochrony sądowej tych praw, zagwarantowanego w art. 47 Karty praw podstawowych (zob. podobnie wyroki w sprawach IN. CO. GE. '90 i in., od C-10/97 do C-22/97 i przytoczone tam orzecznictwo; Impact, C-268/06 oraz E. ON Földgáz Trade, C-510/13 i przytoczone tam orzecznictwo).

Z samego brzmienia art. 47 akapit drugi Karty praw podstawowych wynika, że określone w nim prawo podstawowe do skutecznego środka prawnego oznacza w szczególności przysługujące każdemu prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia jego sprawy przez niezawisły i bezstronny sąd. Wymóg niezawisłości sędziowskiej, stanowiącej integralny element sądenia, wchodzi zatem w zakres istoty prawa do skutecznej ochrony sądowej oraz prawa podstawowego do rzetelnego procesu sądowego, które to prawo ma fundamentalne znaczenie jako gwarancja ochrony wszystkich praw wywodzonych przez jednostki z prawa Unii, oraz zachowania wartości wspólnych państwom członkowskim wyrażonych w art. 2 TUE, w szczególności wartości państwa prawnego (wyrok w sprawie Komisja/Polska, C-619/18 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał wskazał na dwa aspekty niezawisłości sędziowskiej. Pierwszy aspekt, o charakterze zewnętrznym, polega w szczególności na tym, że organ wypełnia swoje zadania w pełni autonomicznie, bez podległości w ramach hierarchii służbowej oraz bez podporządkowania komukolwiek (wyroki w sprawach Minister for Justice and Equality, C-216/18 PPU i przytoczone tam orzecznictwo oraz Komisja/Polska, C-619/18). Drugi aspekt, o charakterze wewnętrznym, dotyczy jednakowego dystansu do stron sporu i ich odpowiednich interesów w odniesieniu do jego przedmiotu oraz wymaga przestrzegania obiektywizmu oraz braku wszelkiego interesu w rozstrzygnięciu sporu poza ścisłym stosowaniem przepisu prawa (wyroki w sprawach Minister for Justice and Equality, C-216/18 PPU i przytoczone tam orzecznictwo oraz Komisja/Polska, C-619/18). Trybunał podkreślił, że gwarancje niezawisłości i bezstronności wymagają istnienia zasad, w szczególności co do składu organu, powoływania jego członków, okresu trwania ich kadencji oraz powodów ich wyłączenia lub odwołania, pozwalających wykluczyć, w przekonaniu jednostek, wszelką uzasadnioną wątpliwość co do niezależności tego organu od czynników zewnętrznych oraz neutralności względem ścierających się przed nim interesów (wyroki w sprawach Minister for Justice and Equality, C-216/18 PPU i przytoczone tam orzecznictwo oraz Komisja/Polska, C-619/18). Ponadto

konieczne jest zagwarantowanie niezależności sądów względem władzy ustawodawczej i wykonawczej (zob. podobnie wyrok w sprawie Poltorak, C-452/16 PPU). Wymienione zasady powinny pozwalać na szczególności na wykluczenie nie tylko wszelkiego bezpośredniego wpływu w postaci zaleceń, ale również bardziej pośrednich form oddziaływania, które mogą zaważyć na decyzjach danych sędziów (zob. podobnie wyrok w sprawie Komisja/Polska, C-619/18 i przytoczone tam orzecznictwo).

W rozpatrywanych sprawach wątpliwości wyrażone przez sąd odsyłający dotyczą oceny, czy w świetle przepisów krajowych dotyczących utworzenia takiego organu jak Izba Dyscyplinarna i określających w szczególności przysługujące mu właściwości, skład oraz warunki i zasady powoływania zasiadających w nim sędziów, a także warunki i zasady, na jakich zostali powołani mający w nim zasiadać sędziowie, spełniają wymogi niezawisłości i bezstronności, które sąd musi spełniać na mocy art. 47 Karty praw podstawowych, gdy orzeka w sporze, w którym jednostka powołuje się na naruszenie względem niej prawa Unii. Trybunał wskazał, że ocena ta należy do sądu odsyłającego, po dokonaniu przez niego niezbędnych w tym celu ustaleń. Jak przypomniał Trybunał, art. 267 TFUE nie upoważnia Trybunału do stosowania przepisów prawa Unii w określonej sprawie, ale wyłącznie do orzekania w kwestii wykładni traktatów oraz aktów przyjętych przez instytucje Unii. Trybunał może jednak dostarczyć sądowi krajowemu elementów wykładni prawa Unii, które mogą być dla niego przydatne przy dokonywaniu oceny skutków wywieranych przez dany przepis tego prawa (wyrok w sprawie CEZ Razpredelenie Byłgarija, C-83/14 i przytoczone tam orzecznictwo).

W tym zakresie Trybunał zauważył, że sam fakt powołania członków Izby Dyscyplinarnej przez Prezydenta RP nie może powodować zależności owych członków od tego organu ani budzić wątpliwości co do ich bezstronności, jeżeli po powołaniu osoby te nie podlegają żadnej presji i nie otrzymują zaleceń podczas wykonywania swoich obowiązków (zob. podobnie wyrok w sprawie D. i A., C-175/11 oraz orzeczenia ETPC: w sprawie Campbell i Fell przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, CE:ECHR:1984:0628JUD000781977, w sprawie Zolotas przeciwko Grecji, CE:ECHR:2005:0602JUD003824002, w sprawie Sacilor Lormines przeciwko Francji, CE:ECHR:2006:1109JUD006541101 oraz w sprawie Thiam przeciwko Francji, CE:ECHR:2018:1018JUD008001812 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał zwrócił jednak uwagę na konieczność upewnienia się, że materialne warunki oraz zasady proceduralne odnoszące się do decyzji o powołaniu tych członków są sformułowane w sposób nieprowadzący do powstania w przekonaniu jednostek uzasadnionych wątpliwości co do niezależności danych sędziów od czynników zewnętrznych oraz ich neutralności względem ścierających się przed nimi interesów po tym, jak zostaną oni powołani (zob. wyrok w sprawie Komisja/Polska, C-619/18). Odnosząc się do roli KRS w procesie powołania sędziów Izby Dyscyplinarnej zauważył, że co do zasady interwencja takiego organu może przyczynić się do obiektywizacji tego procesu. Warunkiem pozostaje

jednak niezależność KRS od władzy ustawodawczej i wykonawczej oraz od organu, któremu ma przedłożyć wniosek o powołanie (zob. wyrok w sprawie Komisja/Polska, C-619/18). Trybunał podkreślił, że stopień niezależności KRS od władzy ustawodawczej i wykonawczej przy wykonywaniu zadań powierzonych jej przez ustawodawstwo krajowe jako organowi, któremu na mocy art. 186 Konstytucji powierzono misję stania na straży niezależności sądów i niezawisłości sędziów, może mieć znaczenie przy dokonywaniu oceny, czy wyłonieni przez nią sędziowie będą w stanie spełnić wymogi niezawisłości i bezstronności wynikające z art. 47 Karty praw podstawowych. To jednak do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy KRS daje wystarczające gwarancje niezależności od organów władzy ustawodawczej i wykonawczej. Sąd odsyłający powinien dokonać tej oceny na podstawie wszystkich okoliczności zarówno faktycznych jak i prawnych dotyczących okoliczności, w jakich członkowie KRS zostali wybrani, oraz sposobu, w jaki organ ten konkretnie wypełnia wyznaczoną mu rolę.

Odnośząc się do czynników, które zdaniem sądu odsyłającego mogą wzbudzać wątpliwości co do niezależności KRS, Trybunał wskazał, że zbieg tych czynników, w połączeniu z okolicznościami w jakich wyborów tych dokonano, może prowadzić do powzięcia wątpliwości co do niezależności organu biorącego udział w procedurze powoływania sędziów, nawet jeżeli taki wniosek nie nasuwałby się, gdyby czynniki te były rozpatrywane oddzielnie. Trybunał wskazał czynniki, które mogą okazać się istotne do celów całościowej oceny. Po pierwsze, okoliczność, że KRS w nowym składzie została utworzona w drodze skrócenia trwającej cztery lata kadencji członków wcześniej wchodzących w skład tego organu. Po drugie, okoliczność, że chociaż 15 członków KRS wybieranych spośród sędziów było wcześniej wyłanianych przez środowisko sędziowskie, to obecnie są oni desygnowani przez organ władzy ustawodawczej spośród kandydatów, którzy mogą być zgłaszani przez grupę 2000 obywateli lub 25 sędziów, co sprawia, że taka reforma prowadzi do zwiększenia liczby członków KRS z nadania sił politycznych lub przez nie wybranych do 23 z 25 członków, których liczy ten organ. Po trzecie, występowanie ewentualnych nieprawidłowości, jakimi mógł zostać dotknięty proces powoływania niektórych członków KRS w nowym składzie. Ponadto sąd odsyłający dokonując całościowej oceny może uwzględnić sposób, w jaki organ ten wypełnia swoje konstytucyjne zadanie stania na straży niezależności sądów i niezawisłości sędziów oraz wykonuje swoje poszczególne kompetencje, w szczególności, czy czyni to w sposób, który może podać w wątpliwość jego niezależność od władzy ustawodawczej i wykonawczej.

Następnie Trybunał stwierdził, że sąd odsyłający może wziąć pod uwagę również inne czynniki charakteryzujące Izbę Dyscyplinarną w celu ustalenia, czy ten organ sądowy i jego członkowie spełniają wymogi niezawisłości i bezstronności wynikające z art. 47 Karty praw podstawowych. Po pierwsze, jest to okoliczność, że Izbie Dyscyplinarnej przyznano na podstawie nowej ustawy o Sądzie Najwyższym wyłączną właściwość w sprawach

z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych dotyczących sędziów Sądu Najwyższego oraz z zakresu przeniesienia sędziego Sądu Najwyższego w stan spoczynku, w których to sprawach dotychczas rozstrzygały sądy powszechne. Trybunał podkreślił, że jeżeli chodzi o sprawy z zakresu przeniesienia sędziego Sądu Najwyższego w stan spoczynku, takie jak sprawy w postępowaniu głównym, ich przydzielenie Izbie Dyscyplinarnej nastąpiło równoległe z przyjęciem przepisów nowej ustawy o Sądzie Najwyższym przewidujących obniżenie wieku przejścia w stan spoczynku sędziów Sądu Najwyższego i zastosowanie tego środka wobec urzędujących sędziów oraz przyznających Prezydentowi RP dyskrecjonalne prawo do przedłużenia czynnej służby sędziów Sądu Najwyższego po ukończeniu przez nich nowo określonego wieku przejścia w stan spoczynku. W wyroku z 24 czerwca 2019 r., Komisja/Polska (C-619/18), Trybunał stwierdził, że z powodu przyjęcia wspomnianych środków Rzeczpospolita Polska naruszyła nieusuwalność i niezawisłość sędziów Sądu Najwyższego i uchybiła zobowiązaniom ciążącym na niej na mocy art. 19 ust. 1 akapit drugi TUE. Po drugie, na podstawie nowej ustawy o Sądzie Najwyższym w skład Izby Dyscyplinarnej mogą wchodzić wyłącznie nowo powołani sędziowie, co oznacza wykluczenie sędziów pełniących już urząd na stanowisku sędziego Sądu Najwyższego. Po trzecie, Trybunał zwrócił uwagę na szczególnie wysoki stopień autonomii Izby Dyscyplinarnej w ramach Sądu Najwyższego. Zdaniem Trybunału, każda ze wskazanych okoliczności sama w sobie nie prowadzi do podania w wątpliwość niezależności Izby Dyscyplinarnej. Jednak zbieg tych okoliczności może prowadzić do innego wniosku, zwłaszcza jeżeli badanie dotyczące KRS ujawniłoby brak niezależności tego organu od władzy ustawodawczej i wykonawczej. Podsumowując, zgodnie z rozstrzygnięciem Trybunału to do sądu odsyłającego będzie należało przeprowadzenie oceny, z uwzględnieniem w razie potrzeby konkretnych powodów lub celów, które będą podnoszone przed tym sądem w celu uzasadnienia niektórych ze spornych środków, czy zbieg czynników wymienionych w omawianym wyroku i wszystkich innych należycie wykazanych istotnych okoliczności, o których sąd ten poweźmie wiadomość, może wzbudzić w przekonaniu jednostek uzasadnione wątpliwości co do niezależności Izby Dyscyplinarnej od czynników zewnętrznych, w szczególności od bezpośrednich lub pośrednich wpływów władzy ustawodawczej i wykonawczej, oraz jej neutralności względem ścierających się przed nią interesów, i prowadzić w ten sposób do braku przejawiania przez ten organ oznak niezależności lub bezstronności, co mogłoby podważyć zaufanie, jakie sądownictwo powinno budzić w jednostkach w społeczeństwie demokratycznym. Jeżeli sąd odsyłający dojdzie do wniosku, że tak właśnie jest, będzie to oznaczało, że taki organ nie spełnia wymogów wpływających z art. 47 Karty praw podstawowych i z art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78, ponieważ nie stanowi niezawisłego i bezstronnego sądu w rozumieniu pierwszego z tych przepisów.

Mając na uwadze taką ewentualność, sąd odsyłający zapytał również, czy zasada pierwszeństwa prawa Unii nakłada na niego obowiązek odmowy zastosowania przepisów krajowych, które zastrzegają dla Izby Dyscyplinarnej właściwość w sprawach, w których toczą się postępowania główne. Trybunał przypominał podstawowe cechy prawa Unii. Po pierwsze, prawo to pochodzi z niezależnego źródła, jakie stanowią traktaty. Po drugie, ma pierwszeństwo przed prawem państw członkowskich. Po trzecie, wiele przepisów mających zastosowanie do obywateli państw członkowskich i do samych tych państw jest bezpośrednio skutecznych. Zasada pierwszeństwa prawa Unii nakłada na wszystkie organy państw członkowskich obowiązek zapewnienia pełnej skuteczności różnych norm prawa Unii, a prawo państw członkowskich nie może mieć wpływu na skuteczność przyznaną tym różnym normom w obrębie terytorium tych państw (wyrok w sprawie *Popławski*, C-573/17 i przytoczone tam orzecznictwo). Zgodnie z zasadą pierwszeństwa w razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego w sposób zgodny z wymogami określonymi w prawie Unii sąd krajowy, do którego należy w ramach jego kompetencji stosowanie przepisów prawa Unii, jest zobowiązany zapewnić pełną ich skuteczność, w razie potrzeby nie stosując, z własnej inicjatywy, wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego, także późniejszych, bez konieczności żądania uprzedniego uchylecia tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym ani bez konieczności oczekiwania na takie uchylecie (wyrok w sprawie *Popławski*, C-573/17 i przytoczone tam orzecznictwo). Każdy sąd krajowy orzekający w ramach swoich kompetencji ma jako organ państwa członkowskiego obowiązek odstąpić od stosowa-

nia przepisu prawa krajowego sprzecznego z bezpośrednio skutecznym przepisem prawa Unii w ramach toczonego się przed tym sądem sporu (wyrok w sprawie *Popławski*, C-573/17 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał zaznaczył, że zarówno art. 47 Karty praw podstawowych, jak i art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78 są same w sobie wystarczające i nie potrzebują doprecyzowania w przepisach prawa Unii lub prawa krajowego, aby przyznać jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać.

Trybunał wyjaśnił, że w przypadku, gdy okazuje się, iż przepis krajowy zastrzega właściwość do rozpoznania sporu takiego jak ten w postępowaniu głównym na rzecz organu, który nie spełnia wymogów niezawisłości lub bezstronności ustanowionych w prawie Unii, w szczególności w art. 47 Karty praw podstawowych, inny organ, przed który wniesiono taki spór, ma obowiązek, w celu zagwarantowania skutecznej ochrony sądowej w rozumieniu art. 47 i w myśl zasady lojalnej współpracy zapisanej w art. 4 ust. 3 TUE, odstąpić od stosowania tego przepisu krajowego, tak żeby spór ten mógł zostać rozpatrzony przez sąd, który spełnia powyższe wymogi i który byłby właściwy w danej dziedzinie, gdyby wspomniany przepis nie stał temu na przeszkodzie, czyli co do zasady sąd, który był do tego właściwy zgodnie z przepisami obowiązującymi przed wprowadzeniem zmiany ustawodawczej przynajmniej tę właściwość organowi niespełniającemu wskazanych wymogów (zob. analogicznie wyroki w sprawach *Connect Austria*, C-462/99 oraz *Koppensteiner*, C-15/04).

dr Aleksandra Ziątek-Capiga
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

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

www.pwe.com.pl



Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia

Exemption from duty to perform work during the notice period

Streszczenie 22 lutego 2016 r. do powszechnego prawa pracy została wprowadzona instytucja zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Autorka przedstawia pierwszy wyrok Sądu Najwyższego, w którym szerzej odniesiono się do tej regulacji.

Słowa kluczowe: czynności z zakresu prawa pracy, okres wypowiedzenia.

Summary On February 22, 2016, the institution of exemption from the duty to perform work during the notice period was introduced into the universal labour law. The author presents the first judgment of the Supreme Court, which more broadly referred to this regulation.

Keywords: labour law acts, notice period.

JEL: K31

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 36² k.p., w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Artykuł ten, wprowadzony do kodeksu pracy 22 lutego 2016 r., jest pierwszą regulacją w powszechnym prawie pracy upoważniającą pracodawcę do jednostronnego odwołania pracownika od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia. Przyjmuje się, że celem tego przepisu jest umożliwienie pracodawcy ochrony jego interesów zagrożonych przez niewłaściwe zachowanie pracownika zwalnianego z pracy za wypowiedzeniem.

Z tego względu warta odnotowania jest pierwsza wyrok Sądu Najwyższego odnosząca się wprost do tej nowej instytucji.

W wyroku z 5 września 2019 r., III PK 96/18 (niepubl.), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36² k.p. nie jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. Jest ono realizowane w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). W konsekwencji pracodawca ma prawo wtórnie zobowiązać pracownika do świadczenia pracy (zgoda zatrudnionego nie jest wymagana), mimo że wcześniej został on z tego obowiązku zwolniony, a także udzielić mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p.

Ad casum istota sporu sprowadzała się do rozbieżnych ocen odnośnie do charakteru prawnego oświadczenia pracodawcy z art. 36² k.p.

Rolą sądu było przesądzenie, czy uprawnienie pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia stanowi jednostronne oświadczenie woli pracodawcy, a zatem odwołanie tego oświadczenia wymaga zgody drugiej strony (art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czy też uprawnienie zawarte w art. 36² k.p. stanowi polecenie przełożonego, którego odwołanie nie wymaga zgody pracownika.

Sąd Najwyższy, przedstawiając swoje stanowisko, rozpoczął od wskazania, że odesłanie zawarte w art. 300 k.p. zawiera złożony „filtr”. Rozwiązania przewidziane w kodeksie cywilnym można bowiem transponować na grunt prawa pracy pod warunkiem, że dana kwestia nie jest uregulowana. Dodatkowo zapożyczenie to odbywa się „odpowiednio” i tylko wtedy, jeśli rozwiązania zawarte w kodeksie cywilnym nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Mając na uwadze te wskazania Sąd Najwyższy podniósł, że art. 61 § 1 k.c. dotyczy kategorii czynności prawnych (oświadczeń woli). Nie jest jednak pewne, czy do tego zbioru zalicza się zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 36² k.p., a nawet jeśli tak, to czy w tym przypadku warunek „odpowiedniości” i zbieżności z zasadami prawa pracy nie wyraża potrzeby odpowiedniego zaadoptowania do tej konstrukcji przepisów kodeksu cywilnego.

Sąd Najwyższy podkreślił, że prawo pracy posługuje się formułą „czynności z zakresu prawa pracy”. Nie ma wątpliwości, że obejmuje ona nie tylko czynności prawne, ale również czynności kierownicze. Te ostatnie nie dość, że tylko niekiedy stanowią czynność prawną, a w pozostałych wypadkach statusu takiego nie posiadają, to przede wszystkim nie są znane prawu cywilnemu. O ile jasne jest, że wypowiedzenie umowy o pracę jest kwalifikowane jako czynność prawna, o tyle pewności takiej nie ma w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36² k.p. Równie przekonujące jest zapatrywanie, że czynność ta znajduje odzwierciedlenie w sferze kierowniczej pracodawcy.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy występuje w wielu przepisach kodeksu pracy. Poza art. 36² k.p. mowa o nim w art. 37 k.p., art. 103¹ § 2 i 3 k.p., art. 103⁶ pkt 1 k.p., art. 151 § 2¹ k.p., art. 178¹ k.p., art. 179 k.p., art. 185 § 2 k.p., art. 188 k.p., art. 198 k.p. Wskazane w tych przepisach zdarzenia mają wiele cech wspólnych. Wynika z nich jednoznacznie, że zwolnienie od pracy skonfronto-

wane zostało z zobowiązaniem, jakie wziął na siebie pracownik przez zawarcie umowy o pracę — art. 22 § 1 k.p. Według Sądu Najwyższego znaczy to tyle, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest odstępstwem od umówionego wzorca. Zostało ono wprowadzone zadekretowane w przepisie prawnym, jednak jego realizacja pozostawiona została pracodawcy lub pracownikowi. Czynności te realizowane są zatem w ramach więzi prawnej i reguł w niej określonych. Skoro umowa o pracę, która przecież została zawarta w wyniku czynności prawnych, jest podstawą do dokonania zwolnienia od pracy, to nie ma potrzeby kwalifikowania tego rodzaju zdarzeń jako czynności prawnej. Wyjątkowość art. 36² k.p. polega jedynie na tym, że w przeciwieństwie do pozostałych przepisów upoważnienie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przyznano pracodawcy, a nie pracownikowi.

Przedstawiona konkluzja znajduje odzwierciedlenie w literaturze przedmiotu, w której podnosi się, że czynności kierownicze identyfikują specyfikę zatrudnienia pracowniczego. Definiuje się je jako jednostronne czynności podejmowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Nie przystają one do czynności prawnych typu cywilnoprawnego, dlatego przyjmuje się, że nie znajdują do nich zastosowania przepisy kodeksu cywilnego. Od czynności cywilnoprawnych różni je to, że nie powodują trwałej zmiany w stosunku prawnym, ale wynikają z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy (zob. Lewandowicz-Machnikowska, 2017, s. 1325).

Według Sądu Najwyższego charakterystyka ta odpowiada właściwościom zwolnienia z art. 36² k.p. Kształtuje ono jeden ze składników umownych (obowiązek świadczenia pracy), przy czym nie prowadzi do trwałej zmiany zobowiązania, a uprawnienie do jego dokonania przyznane zostało jednostronnie pracodawcy. Oznacza to, że do czynności z art. 36² k.p. nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 k.c., gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 k.p. Staje się jednocześnie jasne, że również cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma ten sam charakter i właściwości.

W uzupełnieniu Sąd Najwyższy dodał, że nawet jeśli czynności kierownicze traktować jako czynności prawne, to nieodzowne staje się podkreślenie ich wyrażonej specyfiki (zob. Kuczyński, 2004, s. 86). Odmienność ta znajduje podłoże w zasadach prawa pracy. Skoro pracownik ustawowo zobowiązany został do wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), to trudno „milczenie” art. 36² k.p. co do dopuszczalności odwołania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy kwalifikować z art. 61 § 1 k.c. Na przeszkodzie stoi bowiem art. 300 k.p., który nie pozwala na sięgnięcie po przepisy kodeksu cywilnego w razie sprzeczności z zasadami prawa pracy. Oczywiście przy tym jest, że obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy należy kwalifikować jako zasadę prawa pracy. Pogląd ten był już podno-

szony w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 4 marca 2009 r., II PK 202/08, OSNP 2010/19-20/231, wraz z aprobującą glosą K. Andrejuka, „Monitor Prawniczy”, 2010, nr 17, s. 975–978).

Zaprezentowane stanowisko koresponduje z jednolitymi wypowiedziami literatury przedmiotu (zob. Jaśkowski, 2016, s. 24; Witkowski, 2016, s. 34–35; Z. Góral, 2018, s. 323). Wskazuje się w nich, że zwolnienie z art. 36² k.p. nie wymaga oświadczenia woli, gdyż mieści się ono w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (analogicznie jak powierzenie innej pracy z art. 42 § 4 k.p.), a odwołanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uaktualnia obowiązek pracownika do świadczenia pracy. Nie można też pominąć, że Sąd Najwyższy wypowiedział się już na tle zbieżnego stanu prawnego (chodzi o art. 95 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli). W wyroku z 13 marca 2014 r., I PK 204/13 (LEX nr 1464689) wskazano, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest jednostronną czynnością pracodawcy o charakterze uznaniowym. W judykacie tym podniesiono, że skoro w okresie wypowiedzenia stosunek pracy trwa, to pracownik jest zobowiązany wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy. W rezultacie, działania zatrudniającego nie można traktować jako cofnięcia oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, lecz jako zobowiązanie do świadczenia pracy (ze skutkiem od jego złożenia). Skoro pracodawca może jednostronnie i uznaniowo zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to tak samo (jednostronnie i uznaniowo) może pracownika zobowiązać do wykonywania pracy do czasu ustania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził również, że konstrukcja z art. 36² k.p. współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 167¹ k.p. Wspólne pozostaje to, że zarówno prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy, jak i obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego dotyczą okresu wypowiedzenia. Sens tych przepisów polega na tym, że zaistnienie wypowiedzenia „połuźnia” standardy ochronne, w pierwszym przypadku uchyła prawo pracownika do świadczenia pracy, w drugim — daje sposobność do jednostronnego skierowania zatrudnionego na urlop wypoczynkowy. Nie znaczy to bynajmniej, że nie występują różnice. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane na podstawie art. 167¹ k.p. jest dla pracownika wiążące (Mitrus, 2010, s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 i art. 167 § 1 k.p., a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Analogicznego ograniczenia nie przewidziano w art. 36² k.p., co jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że sytuacja tam opisana jest mniej korzystna dla pracodawcy niż w przypadku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Potwierdza to pośrednio, że kodeks pracy autonomicznie reguluje odwoływanie oświadczeń dotyczących zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, co sprzeciwia się korzystaniu z rozwiązań przewidzianych w kodeksie cywilnym.

Według Sądu Najwyższego oba przepisy wchodzą w relację konkurencyjną. Nie można jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Nie jest jednak tak, że udzielenie urlopu wypoczynkowego (w ramach uprawnień z art. 167¹ k.p.) nie może być kwalifikowane jako jednoczesne przeważanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych ma prawo zobowiązać zatrudnionego do świadczenia pracy, to tym bardziej może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w ramach art. 167¹ k.p. Zmiana sytuacji prawnej (w obrębie wytyczonym przez omawiane przepisy) została pozostawiona swobodnej decyzji pracodawcy. Zaakcentowanie jednej sytuacji (urlopu udzielonego na podstawie art. 167¹ k.p.) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. 36² k.p.). Ważne jest tylko to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów (zob. wyrok SN z 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16, OSNP 2018/3/31).

Bibliografia

- Góral, Z. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Jaśkowski, K. (2016). Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).
- Kuczyński, T. (2004). W: U. Kalina-Prasznik (red.), *Encyklopedia prawa*. Warszawa.
- Lewandowicz-Machnikowska, M. (2017). W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*. Warszawa.
- Mitrus, L. (2010). Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Witkowski, J. (2016). Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w relacji do praw i obowiązków stron stosunku pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).

dr Eliza Maniewska

ORCID: 0000-0002-8101-7351

PWE POLECA

Konstytucyjne interregnum Transformacje porządków prawnych



REDAKCJA NAUKOWA
Krzysztof J. Kaleta
Małgorzata Nowak
Konrad Wyszowski

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Książka, którą oddajemy do rąk Czytelników, stanowi ukoronowanie niespełna dwuletnich badań prowadzonych przez kilkunastu studentów i doktorantów Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, działających w ramach Koła Naukowego Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej IVR.

Pojęcie interregnum w symboliczny sposób oddaje istotę zagadnień podjętych w ramach niniejszej monografii. Jej przedmiot stanowi analiza XX-wiecznych transformacji ustrojowych, które dokonały się w kręgu euroatlantyckiej kultury prawnej. Celem badań było uchwycenie najistotniejszych elementów zmiany ustrojowej ujmowanej możliwie szeroko, a zatem obejmującej przekształcanie się reżimów monarchicznych w ustroje o charakterze republikańskim, procesy liberalizacji lub demokratyzacji reżimów autorytarnych czy wreszcie formowanie się całkowicie nowych bytów państwowych. Opisywane metamorfozy ustrojowe zostały uchwycone in statu nascendi, w perspektywie dynamicznej, w okresie kształtowania się nowych form ustrojowych, a zatem ścierania się starego porządku z nowym.

Monografia ma walor nie tylko informacyjny, przejawiający się w opisie biegu zdarzeń składających się na poszczególne procesy zmiany ustrojowej. Podejmuje także uniwersalne problemy związane z napięciem między legalnością a legitymizacją ustroju w warunkach doniosłej zmiany politycznej lub społecznej.

www.pwe.com.pl

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Plan urlopów

Czy u każdego pracodawcy musi być ustalany plan urlopów? Jak prawidłowo stworzyć taki plan, czy powinien on objąć cały rok, czy może być tworzony np. na pół roku? Czy w planie urlopów należy uwzględnić tylko urlop bieżący, czy także zaległy? Czy pracownik ma obowiązek rozpiścić urlop w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku wyniosła minimum 14 dni kalendarzowych?

Przepis art. 163 k.p. stanowi, że urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Planowanie terminu wykorzystania urlopu ma z jednej strony umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w tym roku, w którym nabył do niego prawo, a z drugiej ułatwić pracodawcy prawidłowe zorganizowanie pracy w zakładzie pracy. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W praktyce procedura sporządzenia planu urlopów polega na zgłoszeniu przez pracowników, w jakim terminie chcieliby skorzystać z urlopu, oraz podjęciu przez pracodawcę decyzji odnośnie do propozycji przedstawionych przez pracowników. W miarę możliwości pracodawca powinien zaakceptować termin wykorzystania urlopu wskazany we wniosku pracownika. Należy jednak podkreślić, że wnioski pracowników co do terminu wykorzystania urlopu nie są dla pracodawcy wiążące, co oznacza, że może on ich nie uwzględnić, jeżeli nieobecność pracowników prowadziłaby do zakłócenia normalnego toku pracy. Ostateczna decyzja w kwestii ustalenia terminu wykorzystania urlopu należy bowiem do pracodawcy jako organizatora pracy.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 23 listopada 2016 r., III APa 61/15 (LEX nr 2256929), urlopu wypoczynkowego co do zasady udziela pracodawca, a zgodnie z art. 161 k.p. „jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Na tle tego przepisu nie budzi wątpliwości, że wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego. Do udzielania urlopu mają bowiem zastosowanie ogólne reguły, w tym także ta z art. 163 § 11 k.p., zgodnie z którą wniosek urlopowy pracownika jest brany przez pracodawcę pod uwagę, ale nie jest dla niego wiążący. Pracodawca powinien go uwzględnić, jeżeli zwolnienie urlopowe we wnioskowanym czasie nie koliduje z koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Znaczy to, że realizacja prawa pracownika do wypoczynku jest korygowana potrzebami pracodawcy i koniecznością obecności pracownika w zakładzie”.

Wyjątek w tym zakresie został przewidziany w art. 163 § 3 k.p., zgodnie z którym na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego. Przepis art. 163 § 3 stosuje się odpowiednio

także do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego.

Przepisy nie określają, na jaki okres należy tworzyć plan urlopów. Najczęściej plan urlopów obejmuje dany rok kalendarzowy, formalnie nie ma jednak przeszkód, aby plan urlopów ustalony był na okresy krótsze, obejmujące np. pół roku lub kwartał.

Plan urlopów powinien obejmować cały przysługujący pracownikowi urlop, zarówno bieżący jak i zaległy. Planem urlopów nie obejmuje się jedynie części urlopu udzielanego pracownikowi w trybie „na żądanie”. Oznacza to, że np. pracownik uprawniony do urlopu w wymiarze 26 dni, któremu pozostało do wykorzystania 10 dni urlopu zaległego z poprzedniego roku, powinien zaplanować w planie urlopów na kolejny rok 32 dni urlopu (36 dni — 4 dni urlopu na żądanie). Urlop zaległy powinien zostać wykorzystany w terminie do 30 września następnego roku kalendarzowego.

Pracodawca, u którego nie działają związki zawodowe, może samodzielnie zdecydować o nietworzeniu planu urlopów. Jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca musi uzyskać zgodę tej organizacji na rezygnację z planu urlopów. W sytuacji, gdy u pracodawcy nie tworzy się planu urlopów, pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem, biorąc pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Co do zasady pracownik powinien wykorzystać urlop w całości, jako przysługujący mu nieprzerwany coroczny okres odpoczynku, jednak w praktyce pracownicy dzielą urlop na części i wykorzystują go w miarę swoich potrzeb. Możliwość podziału urlopu na części ograniczona jest jednym warunkiem — co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Do okresu tego wlicza się poza dniami urlopu także dni wolne od pracy (niedziele, święta, dni wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy). Przy opracowywaniu planu urlopów lub uzgadnianiu z pracodawcą terminu wykorzystania urlopu pracownik powinien więc wskazać okres, w którym zamierza skorzystać z nieprzerwanego dwutygodniowego wypoczynku, natomiast pozostała część urlopu może zostać podzielona w sposób odpowiadający potrzebom pracownika. Obowiązek wykorzystania 14-dniowego wypoczynku dotyczy każdego roku kalendarzowego, w którym pracownik nabywa prawo do urlopu (o ile oczywiście wymiar urlopu pozwala pracownikowi na skorzystanie z dłuższego wypoczynku). W ramach części urlopu obejmującej 14 kolejnych dni kalendarzowych pracownik może korzystać zarówno z urlopu bieżącego, jak i zaległego.

Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz
radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy

Nowe przepisy

Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 2116 do poz. 2337

Prawo pracy

Ustawa z 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (DzU poz. 2197)

Ustawa reguluje: 1) prawa i obowiązki stron stosunku pracy na statkach rybackich o polskiej przynależności; 2) pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach rybackich; 3) wymagania dotyczące dokumentów związanych z pracą na statkach rybackich; 4) warunki pracy i życia rybaków na statkach rybackich o polskiej przynależności; 5) ochronę zdrowia i ochronę socjalną rybaków.

Ustawę stosuje się do statków rybackich o polskiej przynależności, wykonujących rybołówstwo komercyjne w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 20 ustawy z 19 grudnia 2014 r. o rybołówstwie morskim (DzU z 2019 r. poz. 586 ze zm.). Celem ustawy jest wdrożenie dyrektywy Rady (UE) 2017/159 z 19 grudnia 2016 r. wdrażającej Umowę w sprawie wdrożenia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracy w sektorze rybołówstwa z 2007 r. zawartą dnia 21 maja 2012 r. między Generalną Konfederacją Spółdzielni Rolniczych przy Unii Europejskiej (COGECA), Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) oraz Stowarzyszeniem Krajowych Organizacji Przedsiębiorstw w Sektorze Rybołówstwa w Unii Europejskiej (Europeche) (Dz. Urz. UE L 25 z 31.01.2017, s. 12).

Ustawa weszła w życie 15 listopada 2019 r., z wyjątkiem art. 4 ust. 2 i art. 67 pkt 4 i 5, które wchodzi w życie 14 listopada 2021 r., oraz art. 68 pkt 6, który wchodzi w życie 2 stycznia 2020 r.

Ustawa z 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz niektórych innych ustaw (poz. 2227)

Ustawa zmienia ustawę z 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (DzU z 2019 r. poz. 1183 ze zm.) przez dodanie art. 91a określającego minimalną wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w jednostce naukowej Akademii dla pracownika naukowego.

Ponadto omawiana nowela do ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, a także ustaw: z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (DzU z 2019 r. poz. 1350), z 26 czerwca 1997 r. o Międzynarodowym Instytucie Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie (DzU poz. 674) oraz z 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (DzU poz. 534) — wprowadza regulację stwierdzającą, że wykonywanie obowiązków pracownika naukowego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (DzU z 2019 r. poz. 1231).

Ustawa weszła w życie 30 listopada 2019 r.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 15 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie orzekania o stanie zdrowia nauczyciela akademickiego na potrzeby udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia (poz. 2117)

Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (poz. 2124)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 134 ustawy z 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU poz. 1668 ze zm.). Zmienia załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 27 września 2018 r. w sprawie orzekania o stanie zdrowia nauczyciela akademickiego na potrzeby udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia (DzU poz. 1868).

Rozporządzenie weszło w życie 19 listopada 2019 r.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 25 października 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie badań lekarskich i psychologicznych osób ubiegających się o wpis lub posiadających wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej (poz. 2212)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 i 2, art. 44, art. 46 i art. 53 ust. 3 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915 ze zm.). Zmienia załącznik nr 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (DzU poz. 134 ze zm.).

Rozporządzenie weszło w życie 19 listopada 2019 r.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 14 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU poz. 2136)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 33a ust. 4 ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (DzU z 2018 r. poz. 2142 ze zm.). Zmienia załącznik nr 2 i 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 21 grudnia 2015 r. w sprawie badań lekarskich i psychologicznych osób ubiegających się o wpis lub posiadających wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej (DzU poz. 2323).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 14 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (poz. 2181)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 14 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (poz. 2181)

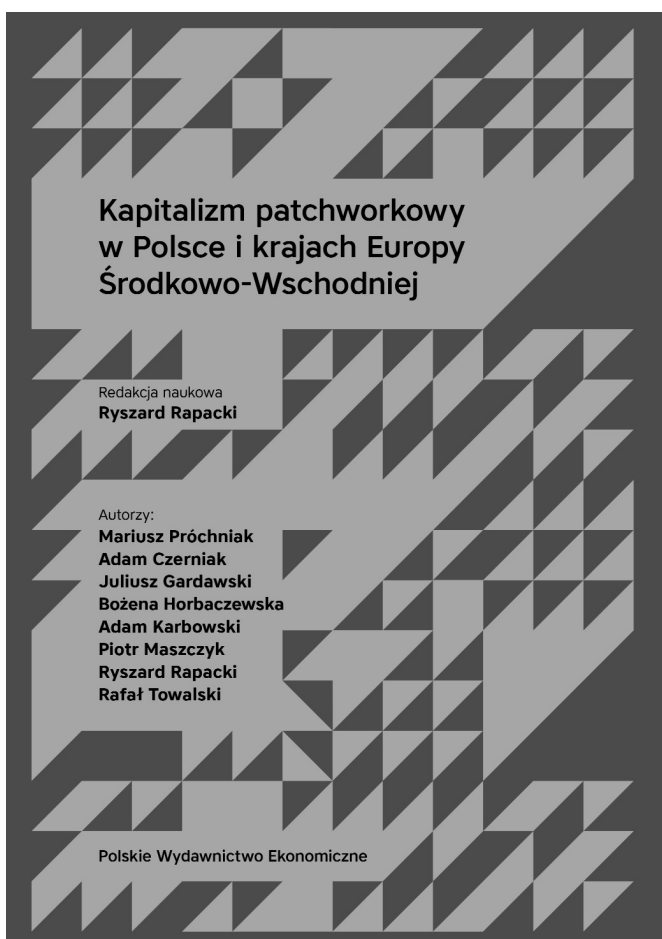
Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 14 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy — Karta Nauczyciela (poz. 2215)

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych resortu spraw wewnętrznych i administracji (DzU poz. 2308)

Zabezpieczenie społeczne

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 19 października 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (poz. 2173)

dr Agnieszka Zwolińska



Zapowiedź

Książka zawiera wyniki interdyscyplinarnego projektu badawczego osadzonego w nurcie studiów porównawczych nad kapitalizmem, realizowanego przez zespół autorów w latach 2015-2019. Przyjmując w punkcie wyjścia ramy analityczne wykorzystywane w najnowszej literaturze przedmiotu, zakorzenione w paradygmatach nowej ekonomii instytucjonalnej i nowej socjologii ekonomicznej autorzy znacznie rozszerzyli i zmodyfikowali te ramy, tak aby pozwoliły one uwzględnić osobliwości architektury instytucjonalnej powstałej w byłych krajach socjalistycznych.

Książka przedstawia obraz empiryczny wyłaniającego się postkomunistycznego kapitalizmu w Polsce i dziesięciu innych nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej z Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW11) — Bułgarii, Chorwacji, Czechach, Estonii, Litwie, Łotwie, Rumunii, Słowacji, Słowenii i na Węgrzech — pozwalający lepiej zrozumieć jego naturę i najważniejsze cechy wyróżniające. Główny nacisk w badaniu został położony na analizę podobieństwa powstającego w krajach EŚW11 ładu instytucjonalnego do czterech modeli zachodnioeuropejskiego kapitalizmu współistniejących w Unii Europejskiej — kontynentalnego, anglosaskiego, nordyckiego i śródziemnomorskiego. Modele te były reprezentowane w badaniu przez najbardziej typowe kraje członkowskie „starej” Unii ucieleśniające dany model, tj. odpowiednio Niemcy (model kontynentalny), Wielką Brytanię (model anglosaski), Szwecję (model nordycki) i Hiszpanię/Włochy (model śródziemnomorski). W analizie porównawczej została zastosowana autorska metoda współczynników i sześciokątów podobieństwa.

Uzyskane wyniki wskazują, że powstały w Polsce i w krajach EŚW11 ład instytucjonalny przejawia stosunkowo największe podobieństwo do śródziemnomorskiego modelu kapitalizmu. Jednocześnie jednak do najbardziej wyrazistych cech postkomunistycznego kapitalizmu w Europie Środkowo-Wschodniej należą m.in. jednoczesna bliskość instytucjonalna do innych modeli zachodnioeuropejskiego kapitalizmu, niedopasowanie elementów konstrukcyjnych jego architektury instytucjonalnej i wyraźny deficyt komplementarności instytucjonalnych. Cechy te sprawiają, że postkomunistyczny ład instytucjonalny w krajach EŚW stanowi nowy, odrębny od dotychczas istniejących w Unii Europejskiej model kapitalizmu, którego istotę najlepiej oddaje termin „kapitalizm patchworkowy”.

Roczny spis treści 2019

Artykuły ogólne	nr str. PiZS		nr str. PiZS	
Baran Krzysztof W. Model of collective labour agreements in the Polish legal system	2	6		
Barański Michał An entrepreneur as an employer in the Polish legal system	11	11		
Barzycka-Banaszczyk Małgorzata Dyskryminacja (nierówne traktowanie) w stosunkach cywilnoprawnych	1	6		
Boruta Irena Niewymuszona usługa seksualna w zamian za korzyść w pracy. Aspekty prawne	5	2		
Pracować nad lepszą przyszłością. W sprawie raportu Światowej Komisji ds. przyszłości pracy (MOP)	3	2		
Deklaracja stulecia MOP na rzecz przyszłości pracy, 2019	7	2		
Dubowik Anna Podporządkowanie w umownym zatrudnieniu cywilnoprawnym	1	17		
Dzienisiuk Dorota Skutki oddziaływania ustawodawstwa pracy na umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych	1	99		
Florczak Izabela Precarisation of employment of third country nationals in Poland in the light of Guy Standing's concept	9	9		
Zatrudnianie cudzoziemców z krajów trzecich z perspektywy prawa krajowego i realiów rynku pracy — panorama zjawiska	2	2		
Gaweł Aleksandra Pracownik czy przedsiębiorca? Teoria wyboru zajęcia zawodowego w wyjaśnianiu decyzji o formie aktywności zawodowej	6	2		
Gersdorf Małgorzata Między ochroną a efektywnością. Systemowe i terminologiczne aspekty objęcia cywilnoprawnych umów o zatrudnienie ustawodawstwem pracy	1	2		
Godlewska-Bujok Barbara Profiling in employment relations and public policies — an instrument of economic risk reduction?	6	17		
Upowszechnienie stosowania umów cywilnoprawnych a ochrona socjalna zatrudnionych	1	14		
Grzebyk Piotr, Pisarczyk Łukasz Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami	1	81		
Kapusta Piotr Partycypacja własnościowa pracowników	8	2		
Lach Daniel Eryk Dopuszczalność udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w formie telemedycyny i ich finansowania ze środków publicznych	10	2		
			Latos-Miłkowska Monika	
			Ochrona osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w razie niewypłacalności pracodawcy	1 39
			Ochrona rodzicielstwa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	1 71
			Lewandowicz-Machnikowska Monika, Górnicz-Mulcahy Agnieszka Employee's consent as an instrument for shaping his legal position	8 14
			Lewkowicz Jacek Why should we regulate labor markets? An interdisciplinary approach	5 7
			Liszczy Teresa Społeczna inspekcja pracy — niezbędny instrument społecznego (związkowego) nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	4 2
			Maniewska Eliza Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia	1 28
			Musiąła Anna Characteristics of an employment relationship as a legal relationship: "actually" legal relation of the obligation? Few remarks in the perspective of the social doctrine of Church	7 15
			Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 1): czy kontrowersje wokół monistycznej bądź dualistycznej koncepcji stosunku pracy są rzeczywiście aktualne?	6 10
			Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?	8 9
			Pacud Radosław Płaca i środki pieniężne płatnika składek na ubezpieczenia społeczne	9 2
			Pisarczyk Łukasz, Rumian Jakub Ponadzakładowe układy zbiorowe. Zmierzch instytucji?	11 2
			Raczkowski Michał Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym	1 66
			Rojszczak Marcin Wpływ robotyzacji na rynek pracy i sektor ubezpieczeń społecznych	7 5
			Spindler Helga In Deutschland wird um das gesetzliche Existenzminimum gerungen	10 10
			Ślebzak Krzysztof The right to social security in the Constitution of the Republic of Poland	12 8
			Wratny Jerzy Status prawny i funkcje zasady uczestnictwa pracowników w zarządzaniu	12 2

Ziętek-Capiga Aleksandra		
Zakaz konkurencji w zatrudnieniu cywilnoprawnym	1	46
Zwoleńska Agnieszka		
Prawo do odpoczynku a zatrudnienie cywilnoprawne	1	54

Studia i opracowania

Adamczyk Sławomir		
Niewyśniony sen o europejskich radach zakładowych.		
Jak związki przegrywają z korporacjami ponadnarodowymi?	10	16
Andrzejewski Marek		
Świadczenia socjalne a obowiązki alimentacyjne członków rodziny w świetle zasady pomocniczości	11	21
Boruta Irena		
Sprawozdanie z kolokwium „Praca w XXI wieku — prawo, techniki, dążenie do jedności” (Collegè de France)	6	30
Budny Michał		
Problematyka godziwego wynagrodzenia i jego ustalania w świetle literatury i orzecznictwa	6	23
Godlewska-Bujok Barbara, Florczak Izabela		
Zatrudnienie w epoce postindustrialnej. Sprawozdanie z XXII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych	9	14
Gospodarek Gabriela		
Status „niezależnego usługodawcy” a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy — cz. 1	2	8
Status „niezależnego” usługodawcy a trójpodmiotowy model świadczenia usług w gig economy — cz. 2	4	21
Jasińska Joanna, Fik Piotr		
Aktualny stan praworzędności w stosunkach pracy	7	20
Kadlubiec Vojtěch, Horecký Jan, Ariel Przybyłowicz		
Regulacja prawna oraz praktyka oceniania braku przeciwwskazań do wykonywania pracy — czesko-polskie porównanie i inspiracja	5	13
Podsiadło Halina, Balik Aleksander		
Pracownicy i ich motywacje a wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi	5	23
Szadkowska Ewelina, Barwański Mateusz		
„Pracuj legalnie” — sprawozdanie z konferencji zorganizowanej na Wydziale Prawa i Administracji UŁ	7	24
Szuba Marzena		
Pracownicze plany kapitałowe (PPK) — ratunek dla polskiego systemu emerytalnego?	8	20
Świątkowski Andrzej Marian		
Digitalizacja prawa pracy		
Walczak Krzysztof, Godlewska-Bujok Barbara		
Opiekunowie dzieci w zakładowych źródłach prawa pracy	12	
Wrocławska Tatiana,		
Macernyte-Panomarioviene Ingrida		
Employment contracts after the reform of Lithuanian Labour Code	4	12

Wykładnia i praktyka

Cudowski Bogusław		
Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych	9	19
Duśko Łukasz		
Niedopełnienie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne jako zachowanie sprawcze czynu zabronionego z art. 218 § 1a kodeksu karnego	8	40
Gładoch Monika		
Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za rozstrój zdrowia psychicznego pracownika	10	26
Gumola Magdalena		
Wpływ zwyczaju na treść i wykonywanie stosunku pracy w orzecznictwie i na tle doktryny	10	33
Hryniewicz-Lach Elżbieta		
Wpływ skazania pracownika na umowy stosunek pracy a ochrona jego danych osobowych	3	33
Jankowiak Jarosław		
Desygnat określenia: „istnienie stosunku pracy” w rozumieniu art. 63 ¹ k.p.c. (w części odnoszącej się do wytoczenia powództwa przez inspektora PIP)	6	32
Juckiewicz Igor, Szablowska-Juckiewicz Marzena		
Upadłość konsumencka a ochrona wynagrodzenia za pracę	12	27
Kamiński Konrad		
Praca nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych	2	28
Krajewski Marcin		
Limit rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe — na marginesie wyroku Trybunału Konstytucyjnego sygn. K 1/18	5	36
Kuba Magdalena		
Monitoring poczty elektronicznej pracownika — refleksje na tle nowych regulacji prawnych	11	29
Latos-Milkowska Monika		
Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych — nowa jakość czy stracona szansa?	5	28
Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej	12	19
Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	8	28
May Joanna		
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne członka zarządu spółki z o.o. zatrudnionego na umowę o pracę i uzyskującego jednocześnie ryczałt za posiedzenia zarządu spółki	11	42
Miłosz Michał, Świątek-Rudoman Justyna		
Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy	4	31
Nowakowski Tobiasz		
Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika za szkodę powstałą w bezpośrednim związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych w kontekście ograniczeń zawartych w art. 120 k.p.	6	41

Piszczek Anna		
Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej	9	26
Przeciwdziałanie nadużyciom w zatrudnieniu tymczasowym	4	45

Plażek Stefan		
Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej	2	22

Podolska Joanna		
Skutki braku podporządkowania się pracownika jednostronnym aktem zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy	9	32

Prusinowski Piotr		
Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika	4	40

Rączka Krzysztof		
Zadaniowy czas pracy	2	18

Stefański Krzysztof		
Możliwość pełnienia funkcji przez prezydenta miasta (wójta, burmistrza) ukaranego karą grzywny	7	29

Szlachta-Kisiel Katarzyna		
Z problematyki zakresu podmiotowego prawa do rekompensaty na gruncie ustawy o emeryturach pomostowych	10	41

Szmit Jakub		
Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawicielstwa związkowego	11	36
Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych	3	28

Tomanek Artur		
Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym	3	19

Wolak Grzegorz		
O zbiegu roszczeń z art. 45 i art. 49 kodeksu pracy	8	34
Z problematyki czasu pracy wychowawców placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego	12	35

Żołyński Janusz		
Uprawnienie pracodawcy do kontroli trzeźwości pracowników	7	34

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Ziętek-Capiga Aleksandra		
Dyskryminacja pośrednia ze względu na wiek — zatrudnianie nauczycieli	6	47
Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność a rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn obiektywnych w oparciu o kryteria wydajności i absencji	10	48
Kryteria niezależności organu biorącego udział w procedurze powoływania sędziów oraz niezawisłości sędziów	12	43
Obniżenie wieku przejścia w stan spoczynku sędziów Sądu Najwyższego	7	39

Ochrona przed represjami pracownika działającego na rzecz dyskryminowanego kandydata do pracy	9	40
Odmienne traktowanie pracownika zatrudnionego przez pracodawcę publicznego na stałe i pracownika zatrudnionego terminowo w zakresie skutków niezgodnego z prawem zwolnienia dyscyplinarnego	2	34
Przeniesienie usług finansowych a przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę	8	45
Przepisy krajowe przyznające niektórym pracownikom dzień wolny od pracy w Wielki Piątek a dyskryminacja bezpośrednia ze względu na religię	5	41
Równe traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy	11	51

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Górski Marcin		
Swoboda twórczości artystycznej a kwalifikacja umów zawieranych z artystami-wykonawcami na gruncie przepisów regulujących podleganie obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2017 r., III UK 53/16	2	39

Maniewska Eliza		
Czyn nieuczciwej konkurencji ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa a zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy — kary umowne — najnowsze orzecznictwo	9	42
Molestowanie seksualne w miejscu pracy	4	50
Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu — najnowsze orzecznictwo	11	54
Niezgodność art. 2 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dyrektywą 2008/94/WE	2	36
Podleganie dobrowolnemu ubezpieczeniu społecznemu	3	40
Powództwo restytucyjne w czasie trwania stosunku pracy a ochrona pracy kobiet — najnowsze orzecznictwo	5	44
Praca w godzinach nadliczbowych a norma i wymiar czasu pracy	10	51
Przywrócenie terminu z art. 264 k.p na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę	6	49
Rozwiązanie stosunku pracy w okresie wypowiedzenia — zakres roszczeń	7	42
Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego	8	47
Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia	12	47

Wolak Grzegorz		
The settlement and the employee's material liability limits. Gloss to the Judgement of the Polish Supreme Court of 21 February 2018 (Ref.: III PK 14/17)	3	44

Wrątny Jerzy		
Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17. Ustalenie wysokości udziału w premii zespołowej pracownika, w sytuacji gdy obowiązujący w spółce regulamin wynagradzania był wadliwy i niekonkretny	9	45

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Pietruszyńska Katarzyna

Dokumentacja pracownicza po nowemu	2	45
Monitoring w miejscu pracy	3	50
Odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia	5	46
Umowa na okres próbny	4	54

Pietruszyńska-Jarosz Katarzyna

Ochrona przedemerytalna	9	48
Plan urlopów	12	50
Świadcstwo pracy	7	45
Świadcstwo pracy — cd.	8	49
Umowa na zastępstwo	6	51
Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	11	58
Urlop rodzicielski a wypowiedzenie umowy	10	53

Nowe przepisy

Zwolińska Agnieszka

Nowe przepisy	2	46
Nowe przepisy	3	51
Nowe przepisy	4	55
Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 593 do poz. 763	5	47
Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 764 do poz. 1023	6	52
Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1024 do poz. 1188	7	46
Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1189 do poz. 1421	8	50
Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1422 do poz. 1676	9	49

Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1677 do poz. 1873	10	52
Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1874 do poz. 2115	11	59

Przegląd wydawnictw

Górnicz-Mulcahy Agnieszka (rec.)

System prawa pracy. Tom 8. Prawo rynku pracy (red. M. Włodarczyk)	7	48
---	---	----

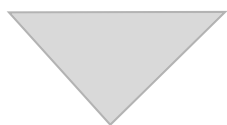
Walczak Krzysztof (rec.)

Jerzy Wratny: Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy	8	54
---	---	----

Felietony

MOP świętuje w tym roku swoje stulecie	7	II str. okł.
Sanetra Walerian		
Aktorzy pracowniczych planów kapitałowych	2	II str. okł.
Czy MOP powinna jeszcze istnieć?	11	II str. okł.
Czy państwo ma własne pieniądze?	4	II str. okł.
Dlaczego istnieją pracownicze plany kapitałowe — czyli strategia kija i marchewki	3	II str. okł.
Globalizm jako ostatnie stadium kapitalizmu?	12	II str. okł.
Jeden czy wiele Sądów Najwyższych?	5	II str. okł.
Jedność narodu a jedność związków zawodowych	6	II str. okł.
Partie polityczne a niezależność sądów i niezawisłość sędziów	8	II str. okł.
Świadczenie z tytułu „wychowania” czy „wychowywania” dzieci	9	II str. okł.
Wolność „do” i wolność „od” a prawo pracy	10	II str. okł.

ZNAJDZIESZ NAS TU

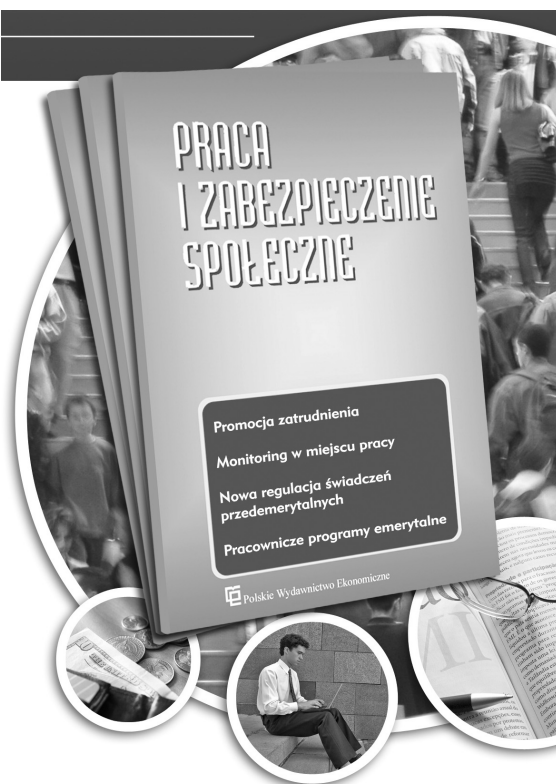


www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa



Lista recenzentów miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” w 2019 r.

- prof. dr hab. Krzysztof Baran** (Uniwersytet Jagielloński)
- dr Maria Bosak-Sojka** (Uniwersytet Rzeszowski)
- prof. dr hab. Bogusław Cudowski** (Uniwersytet w Białymstoku)
- dr hab. Bolesław Maciej Cwiertniak** (Szkola Wyższa HUMANITAS w Sosnowcu)
- dr hab. prof. UR Antoni Dral** (Uniwersytet Rzeszowski)
- dr hab. Dorota Dzienisiuk** (Uniwersytet Warszawski)
- dr Izabela Florczak** (Uniwersytet Łódzki)
- dr Barbara Godlewska-Bujok** (Uniwersytet Warszawski)
- prof. dr hab. Grzegorz Goździewicz** (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu)
- prof. dr hab. Zbigniew Góral** (Uniwersytet Łódzki)
- prof. dr hab. Zbigniew Hajn** (Uniwersytet Łódzki)
- dr Katarzyna Jaworska** (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie)
- dr hab. prof. UAM Daniel Eryk Lach** (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu)
- dr Tomasz Lasocki** (Uniwersytet Warszawski)
- dr hab. Monika Latos-Milkowska** (Akademia Leona Koźmińskiego)
- dr hab. prof. SWPS Monika Lewandowicz-Machnikowska** (Uniwersytet SWPS w Warszawie)
- prof. dr hab. Teresa Liszcz** (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie)
- dr Wojciech Ostaszewski** (Uniwersytet Warszawski)
- dr Anna Piszczek** (Uniwersytet Łódzki)
- dr Ariel Przybyłowicz** (Uniwersytet Wrocławski)
- prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk** (Uniwersytet Jagielloński)
- prof. dr hab. Jakub Stelina** (Uniwersytet Gdański)
- prof. dr hab. Herbert Szurgacz** (Uniwersytet Wrocławski)
- prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak** (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu)
- dr Justyna Świątek-Rudoman** (Uniwersytet Gdański)
- prof. dr hab. Barbara Wagner** (Krakowska Akademia im. A. Frycza Modrzewskiego)
- dr Agnieszka Zwolińska** (Uniwersytet Warszawski)

www.pizs.pl/prenumerata

Drodzy Czytelnicy!

Zachęcamy do zamawiania
prenumeraty naszego czasopisma
na rok **2020**
w księgarni internetowej:
www.pwe.com.pl

U nas zaprenumerujesz najtaniej!

Prenumerata roczna u wydawcy
z rabatem 25%

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

LABOUR AND SOCIAL SECURITY JOURNAL

PL ISSN 0032-6186

Rok LX

Nr indeksu 3698-10

Indywidualne i zbiorowe prawo pracy
Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne
Prawne i społeczne aspekty zatrudnienia
Polityka personalna
Sprawy socjalne

www.pizs.pl



Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne



