

# PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

TOM LX  
Nr 9 (714)

## Redaktor naczelny:

Dr hab. **Krzysztof Rączka**  
Prof. Uniwersytetu Warszawskiego

## Redaktor tematyczny:

Prof. dr hab. **Małgorzata Gersdorf**

## Sekretarz naukowy:

Dr **Michał Raczkowski**

**Sekretarz redakcji:** Urszula Joachimiak

## Rada naukowa

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

Prof. **Helga Oberloskamp** (Wyższa Szkoła  
Zawodowa w Kolonii)

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

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

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

Prof. dr hab. **Jerzy Wrątny** (Instytut Pracy i Spraw  
Socjalnych)

## Adres redakcji

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

e-mail: [pizs@pwe.com.pl](mailto:pizs@pwe.com.pl)

strona internetowa: [www.pizs.pl](http://www.pizs.pl)

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

„Praca i Zabezpieczenie Społeczne” jest czasopisem  
naukowym punktowym 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 2019 r.: roczna 718,80 zł,  
półroczna 359,40 zł. Cena pojedynczego numeru 59,90 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](mailto: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](http://www.prenumerata.ruch.com.pl). Ewentualne  
pytania prosimy kierować na adres e-mail: [prenume-  
rata@ruch.com.pl](mailto:prenume-<br/>rata@ruch.com.pl) lub kontaktując się z Centrum Ob-  
sługi Klienta „RUCH” pod numerami: 22 693 70 00  
lub 801 800 803 — czynne w dni robocze w godzinach  
7<sup>00</sup>–17<sup>00</sup>. 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](mailto: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](mailto:prenumerata@glm.pl), <http://www.glm.pl>

**Skład i łamanie:** Koncept, tel. 501 132 246

**Druk:** Sowa Sp. z o.o.

## Spis treści

<b>Płaca i środki pieniężne płatnika składek na ubezpieczenia społeczne</b>	<b>2</b>
<i>Radosław Pacud</i>	

<b>Precarisation of employment of third country nationals in Poland in the light of Guy Standing's concept</b>	<b>9</b>
<i>Izabela Florczak</i>	

## Studia i opracowania

<b>Zatrudnienie w epoce postindustrialnej. Sprawozdanie z XXII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych</b>	<b>14</b>
<i>Barbara Godlewska-Bujok, Izabela Florczak</i>	

## Wykładnia i praktyka

<b>Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych</b>	<b>19</b>
<i>Bogusław Cudowski</i>	

<b>Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej</b>	<b>26</b>
<i>Anna Piszczek</i>	

<b>Skutki braku podporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy</b>	<b>32</b>
<i>Joanna Podolska</i>	

## Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

<b>Ochrona przed represjami pracownika działającego na rzecz dyskryminowanego kandydata do pracy</b>	<b>40</b>
<i>Aleksandra Ziętek-Capiga</i>	

## Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

<b>Czyn nieuczciwej konkurencji ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa a zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy — kary umowne — najnowsze orzecznictwo</b>	<b>42</b>
<i>Eliza Maniewska</i>	

<b>Głosa 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</b>	<b>45</b>
<i>Jerzy Wrątny</i>	

## Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

<b>Ochrona przedemerytalna</b>	<b>48</b>
<i>Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz</i>	

## Nowe przepisy

<b>Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1422 do poz. 1676</b>	<b>49</b>
<i>Agnieszka Zwolińska</i>	

# Płaca i środki pieniężne płatnika składek na ubezpieczenia społeczne

## Payroll and cash resources from the payer in contribution to social insurance

**dr hab. prof. UE Radosław Pacud**

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katedra Prawa i Ubezpieczeń

ORCID: 0000-0002-6573-024

e-mail: radoslaw.pacud@ue.katowice.pl

**Streszczenie** Przedmiotem artykułu jest analiza podstawy naliczenia składek na ubezpieczenie społeczne, ze szczególnym uwzględnieniem umów zatrudnienia. Stanowi ją wynagrodzenie i składniki płacowe rozumiane jako płaca. Przeprowadzona zostaje także kwalifikacja prawna środków pieniężnych płatnika, które nie są potrącane z wynagrodzenia ubezpieczonego, a które powiększają kwotę przeznaczaną na finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne. Podstawa naliczenia składki ubezpieczeniowej jest determinowana przez stan faktyczny, do którego odnosiśmy przypisane stawki procentowe obliczając zakres składki finansowanej zarówno przez ubezpieczonego, jak i płatnika. Autor krytycznie ocenia zdefiniowanie podstawy wymiaru składki w kategoriach prawa podatkowego (przychód) oraz rozważa możliwości wprowadzenia unormowań pojęcia płacy. Nowe rozumienie pojęcia płacy miałoby znaczenie z punktu widzenia skodyfikowanego prawa zatrudnienia, pozwalając także na zdefiniowanie składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem.

**Słowa kluczowe:** płaca, składki na ubezpieczenia społeczne, środki pieniężne płatnika składek, podstawa wymiaru składek

**Summary** The subject of the article is the analysis of the base for calculating social security contributions, with particular emphasis on employment contracts. It consists of remuneration and wage components understood as the pay (payroll). The payer's cash resource, which are not deducted from the insured's remuneration must to certain level increase the amount allocated for financing social insurance contributions, what demands legal qualification. The basis for calculating the contribution is determined by the facts of employment to which we apply legal interest rates when calculating the scope of the contribution financed by the insured and the payer. There is a criticism of the legal definition of the contribution assessment basis in terms of tax law (income) and there are considerations on the usefulness of introducing standards of the concept of pay. A new understanding of the concept of pay would be important from the point of view of the codified employment law, also allowing for the definition of social security contributions in relation to employment.

**Keywords:** social insurance contributions, the payroll, cash resources of the payer of the contributions, the basis of assessment of the contributions.

JEL: K31, H4

## Wprowadzenie

Problematyka umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych jako odmiennych podstaw zatrudnienia jest rozpatrywana we współczesnej debacie o ewolucji prawa pracy (Gersdorf, 2017, s. 3). Złożony projekt nowego kodeksu pracy, który redefiniuje pojęcie pracy<sup>1</sup>, odnosząc się do wszelkich obecnie znanych ekonomicznych form jej realizacji, pozwala jeszcze na zgłaszanie uwag *de lege ferenda*. Warto przemyśleć zastrzeżenia J. Jończyka, który widzi większe braki w zakresie podstawowych badań prawa pra-

cy i ubezpieczeń społecznych, aniżeli brak nowego unormowania kodeksowego (Jończyk, 2018, s. 13). Autor ten w ramach prowadzonych rozważań wnioskuje, że obecnie obok ochrony pracy należy umieścić ochronę płacy, dwie odrębne od umowy o zatrudnienie części, które łącznie składają się na przedmiot prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (s. 13). Dlatego przedmiotem niniejszego artykułu staje się problematyka płacy wobec składki na ubezpieczenia społeczne. Zarysowane wstępnie badania nad koncepcją jednorodnych unormowań dla zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego pozostają wpadkowe,

ale mogą być podejmowane dalej w nauce prawa pracy (Sanetra, 2018, s. 176–188).

Celem artykułu jest także przeprowadzanie niezbędnych uściśleń terminologicznych oraz ontologicznych w zakresie: czym jest składka na ubezpieczenia społeczne w relacji do płacy, czy może być uznawana za część płacy i w jakim stopniu. Pytania te wymagają rozpatrzenia konsekwencji prawnych podziału obowiązku finansowania składek na obie strony umów zatrudnienia w przypadku ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. Podstawą do obliczenia składek na ubezpieczenia społeczne jest nie tylko wynagrodzenie pracownicze czy wynagrodzenie cywilnoprawne, ale również inne składniki płacowe, kształtowane w zależności od charakteru oraz ustalonej treści umowy zatrudnienia. Ze względu na to, że od dłuższego czasu reformuje się unormowania składek na ubezpieczenia społeczne, ważna w tych procesach jest ocena całkowitej wielkości ciężarów składowych, tudzież prawne mechanizmy ich podziału w społeczeństwie i gospodarce. Odkładając przedmiot takiej oceny do odrębnego opracowania, prowadzona będzie tu refleksja także nad tym, czym są w świetle prawa środki pieniężne przeznaczane przez płatnika oraz czy pojęcie płacy może stanowić pojęcie prawne, które obejmuje znaczeniowo całe świadczenie pieniężne wnoszone do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) w ramach realizacji obowiązku składowego w związku z zatrudnieniem osoby w danym miesiącu kalendarzowym.

## Wynagrodzenie i składniki płacowe jako podstawa wymiaru składek

Przepis art. 18 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2019 r. poz. 300 ze zm., dalej: ustawa systemowa) przyjmuje, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych stanowi przychód z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby lub innych tytułów zatrudnienia niepracowniczego, a także przychód uzyskiwany z wybranych form wsparcia socjalnego czy też z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy przy tej działalności. Z kolei na podstawie art. 4 ust. 9 ustawy systemowej przychód jako podstawa wymiaru składki jest rozumiany przez pryzmat przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. W świetle przyjętego celu artykułu należy się zastanowić, czy określanie podstawy wymiaru składek nie powinno mieć pełnego unormowania na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a w przypadku umów zatrudnienia czy prowadzenia działalności gospodarczej z cechą samozatrudnienia — także być spójne z prawem pracy. Ze względu na to, że ustawa systemowa posługuje się przychodem z tytułu zatrudnienia, należy wskazać na potrzebę sformułowania szerokiego pojęcia, które obejmowałoby wszystkie kwoty stawiane do dyspozycji ubezpieczonego w związku z zatrudnieniem. Jakie to powinno być pojęcie?

Tradycyjnie stosunek pracy uznaje się za zobowiązanie, którego treścią jest pełnienie pracy za wynagrodzeniem (Szubert, 1964, s. 82). Przez lata stosowano w prze-

pisach prawa pracy, a także nauce szerokie rozumienie wynagrodzenia, zauważając, że pojęcie wynagrodzenia nie ma jednolitego, powszechnie uznanego zakresu znaczeniowego (Samol, 2009, s. 180), a normatywne ujęcie rodzajów i składników wynagrodzenia w obowiązującym kodeksie pracy jest oparte na szerokiej koncepcji wynagradzania. Początkowo uznawano, że stosunkiem pracy rządzi zasada wzajemności świadczeń opartych o zasady ekwiwalentu (Szubert, 1964, s. 82), jednakże współcześnie przyjmuje się, iż określone w art. 78 k.p. reguły ekwiwalentności wynagrodzenia nie są traktowane już jako zasada prawa pracy, lecz ogólna wytyczna kształtowania wynagrodzeń (Góral, 2015, s. 76). Aktualne pozostają jednak ustalenia Z. Kubota, który w świetle zawieranej umowy traktował stosunek pracy jako zobowiązanie wzajemne zaciągnięte osobno przez pracodawcę oraz pracownika (Kubot, 1978, s. 14). Zastanawiając się nad przyszłym kodeksem pracy należałoby rozpatrzyć, które z wypłacanych świadczeń pieniężnych pracodawcy mają charakter wzajemny. Niektórzy, wychodząc z założenia, że wszystkie świadczenia powinny być wzajemne, w prawie pracy stosują pojęcie zasady ekwiwalentności zmodyfikowanej (Walczak, 2015, s. 362–368), co uwzględnia konsekwencje osobnego zaciągania zobowiązań przez każdą czynną stronę. Wydaje się jednak, że zamiast modyfikować rozumienie ekwiwalentności w prawie pracy należałoby w przyszłym kodeksie pracy dokonać wyraźnego podziału na świadczenia wzajemne oraz niewzajemne, łącząc pojęcie wynagrodzenia tylko z tym pierwszym, natomiast pojęcie płacy z wszelkimi świadczeniami uzyskiwanymi z tytułu wykonywania pracy.

Stosowanie kategorii płacy, która ma zasadniczo ekonomiczną konotację (istotą płacy jest opłacanie pracy) (Jacukowicz, 2005, s. 103)<sup>2</sup>, od dawna występuje w języku prawniczym, choćby przy pojęciu wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Czym płaca różni się od wynagrodzenia? W nawiązaniu do brzmienia art. 78 k.p. pojęcie wynagrodzenia powinno być odnoszone jedynie do świadczeń odpowiadających rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a nie „w szczególności”. Przy pozostawieniu szerokiego rozumienia wynagrodzenia nie ma możliwości rozróżnienia świadczeń wzajemnych i niewzajemnych pracodawcy (Sobczyk, 2009, s. 2)<sup>3</sup>. Wynagrodzenie chorobowe czy wynagrodzenie urlopowe nie mogą stanowić świadczenia wzajemnego za wykonywaną pracę, gdyż są wypłacane właśnie wtedy, gdy praca nie jest świadczona. Jest to jednak rodzaj płacy pozostającej w związku z ryzykiem pracodawcy. Takie szerokie rozumienie świadczeń pieniężnych pracodawcy, które obejmuje świadczenia wzajemne i niewzajemne, jest potrzebne w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych. Obecnie nawet w literaturze z zakresu polityki społecznej zauważa się, że płaca i wynagrodzenie są równoznaczne (Jacukowicz, 2009, s. 2). Pojęcie płacy ma inną semantykę i pochodzi od słowa „płacić” i dlatego płaca jest całością płatności uzyskiwanych w związku z wykonywaniem pracy, czyli to coś więcej niż wynagrodzenie, które ma genezę cywilnoprawną opartą na regule wzajemności. Do myślenia o wspólnym definiowaniu płac

cy i wynagrodzenia w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych skłania niezbyt właściwe określenie podstawy naliczenia składek w definicji legalnej art. 18 ustawy systemowej. Podstawa naliczenia składek w pracowniczych ubezpieczeniach społecznych powinna być definiowana w związku z wykonywaną pracą, a nie przychodem w rozumieniu prawa podatkowego. Prawo ubezpieczeń społecznych powinno być bardziej powiązane z prawem pracy, a nie prawem podatkowym, gdyż obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne nie mogą być traktowane jako rodzaj podatku. Za płacę należałoby uznawać zarówno wynagrodzenie, jako świadczenie wzajemne, jak i pozostałe składniki płacowe, które nie mają takiego charakteru, a w prawie ubezpieczeń społecznych powinno pojawić się odwołanie do tak postulowanych przepisów definiujących w nowym kodeksie pracy.

Postulowane uzgodnienie pojęcia płacy między prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych wymagałoby przemyslenia wszelkich skutków unifikacji pojęcia płacy dla pracy realizowanej z zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego. Za płacę mogłoby być uznane wynagrodzenie za usługi wykonywane przez osoby działające na własny rachunek, jeżeli otrzymują je od podmiotu, od którego są ekonomicznie zależne. Przypominając tradycyjne rozumienie zarobku uzyskiwanego z pracy wykonywanej na własny rachunek (Jacukowicz, 2009, s. 2), należałoby doprecyzować, że zarobkiem jest wynagrodzenie uzyskiwane przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą na własne ryzyko, nawet gdyby przejściowo dochodziło do ekonomicznie zależnego samozatrudnienia. Rozumienie zarobku powinno być jeszcze powiązane z unormowaniami prawa podatkowego, tak aby było skorelowane z możliwością weryfikacji niezależności przedsiębiorcy celem korzystania z ryczałtowej stawki podatku dochodowego (podatek liniowy). W ten sposób pojęcie płacy zyskałoby odmienny charakter prawny od zarobku osób wykonujących działalność gospodarczą w warunkach ekonomicznej samodzielności, odnosząc się do wszelkich świadczeń należnych osobom wykonującym pracę. Postulowane rozumienie płacy nie zamykałoby różnic pomiędzy formami jej wykonywania, gdyż projekt kodeksu pracy powinien dokonać zróżnicowania prawa do składników płacowych, które mają charakter świadczeń niewzajemnych, z największą dowolnością ich kształtowania w przypadku zatrudnienia pracowniczego.

Brak normatywnego pojęcia płacy w prawie pracy rodzi trudności w określeniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W tym celu prawo ubezpieczeń społecznych jest uzależnione od unormowań prawa podatkowego, co pomija materialnoprawne więzi prawa ubezpieczeń społecznych oraz prawa pracy (Dziesięsiuk, 2016, s. 85–99). Poza tym należałoby wskazać, że wraz z ogólną regulacją płacy powinny podążać zmiany w prawie bilansowym, w którym *de lege ferenda* powinien być wyodrębniany fundusz płacowy. Rozliczanie płac w ubezpieczeniach społecznych, a także wskazywanie funduszu płac przydałoby się dla badania realnych wysokości stawek składek na ubezpieczenia społeczne, oceny sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa, jak również z punktu wi-

dzenia dążeń podmiotów zbiorowego prawa pracy, ale to już temat na odrębne opracowanie.

Nie można pominąć, że propozycja unormowania kategorii płacy sprzyja lepszej integracji badań prawnych i ekonomicznych. Na gruncie tych ostatnich, w drodze prostych tłumaczeń z obcych systemów ekonomiczno-prawnych, często pisze się o „zróżnicowaniu klina podatkowego w Polsce”, mimo tego iż zauważa się, że główną część tego klina stanowią obciążenia składkowe (Arak, 2015–2016, s. 1–63). Pojęcie klina, odnoszące się wprost do podatków, staje się wewnątrznie sprzeczne, gdy nie odnosi się do składek. Zamiast niewielkiej korekty pojęciowej, jaką zawiera modyfikacja tego pojęcia na „klin składkowo-podatkowy”, lepiej mówić o płacy i jej częściach należnych pracownikowi oraz częściach przeznaczanych na podatki i składki ubezpieczeń społecznych (Dziesięsiuk, 2016, s. 185, 207). Takie trójelementowe podejście uwzględnia całość regulacji płacy w systemie prawnym, jej uwarunkowania ekonomiczne oraz przeznaczenie prawne.

## Podział obowiązku finansowania składek na ubezpieczenia społeczne

Ciągłym wyzwaniem naukowym pozostaje kwalifikacja prawna środków pieniężnych, które nie są potrącane z wynagrodzenia ubezpieczonego, a które powiększają kwotę przeznaczaną na finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne przez płatnika. Na podstawie deklaracji rozliczeniowej (art. 46 ust. 4 ustawy systemowej) przygotowanej przez płatnika, a w sytuacji gdyby zawierała ona błędną informację co do wysokości wszystkich należnych składek, także na podstawie decyzji wymiarowej ZUS (art. 83 ustawy systemowej) ustalana jest wysokość środków pieniężnych odprowadzanych przez płatnika w związku z zatrudnieniem osoby trzeciej. Obowiązek finansowania składek przez płatnika ma swoją treść materialnoprawną, która nie może być zakrywana przez ważny z punktu widzenia dochodów FUS skutek opłacenia całości składki ubezpieczeniowej przez płatnika (Pacud, 2011, s. 73). Całość unormowania podziału obowiązku składkowego wymaga prawnego zidentyfikowania oraz ustalenia przedmiotu zobowiązania płatnika w zakresie własnych środków pieniężnych udostępnianych na cele ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej.

Obowiązek składania się na ubezpieczenia społeczne przez strony umów zatrudnienia jest realizowany w różny sposób w poszczególnych rodzajach ubezpieczeń społecznych, co określa art. 16 ustawy systemowej. W ubezpieczeniu chorobowym składkę płaci ubezpieczony, co jest konsekwencją braku zależności ryzyka chorobowego od osoby płatnika. W ubezpieczeniu wypadkowym składkę płaci podmiot zlecający lub pracodawca z uwagi na to, że jego odpowiedzialność za wypadek ubezpieczonego ogranicza zakres cywilnoprawnej odpowiedzialności za szkody osobowe wywołane ruchem przedsiębiorstwa (art. 435 k.c.). Z punktu widzenia tychże ubezpieczeń krótkoterminowych widoczna jest realizacja teorii interesu ubezpieczeniowego przez podmiot obciążony skład-

ką. Sprawa komplikuje się przy ubezpieczeniach rentowych oraz ubezpieczeniach emerytalnych, gdyż ryzyko chronione przez te ubezpieczenia pozostaje w dużym stopniu niezależne od pracy, a prawo utrzymuje regułę podziału ciężaru składkowego między obie strony umów zatrudnienia. Na tym tle od lat toczy się dyskusja, czy środki zapewniane przez płatnika mogą być uznawane za płacę odroczoną.

W. Szubert przyjmuje, że składka ubezpieczeniowa, stanowiąc umniejszenie bieżących zarobków na rzecz funduszy, jest „płacą odroczoną”, której przeznaczeniem jest zaspokajanie przyszłych potrzeb związanych z występowaniem ryzyka losowego (Szubert, 1983, s. 218). Dlatego autor ten stwierdza, że podział na składkę opłacaną przez pracownika i pracodawcę jest rzeczą wtórną<sup>4</sup>. Wobec tego ujęcia zastrzeżenia zgłosił W. Sanetra, którego zastanawia, czy rzeczywiście można przyjąć, że tytułem do świadczenia jest wkład pracy wyrażany lub mierzony okresami zatrudnienia, a nie opłacanie składki, co prowadzi do umniejszenia lub zanegowania tego elementu definiującego ubezpieczenie społeczne (Sanetra, 2015, s. 10). Wydaje się, że te dwie percepcje są właściwe dla różnych kontekstów. Ta pierwsza jest już historyczna, właściwa dla socjalistycznego modelu prawa ubezpieczenia społecznego względnie ekonomiki ubezpieczeń społecznych określanej w oparciu o znaczenie pracy, a przywołane zastrzeżenia znajdują oparcie w treści obowiązującego prawa, które zakłada podział obowiązku składkowego. Rację ma więc W. Sanetra pisząc, że „wątpliwe jest negowanie znaczenia ustawowego podziału składek na te, które są opłacane (finansowane) przez pracodawcę, i te, które opłaca (finansuje) pracownik” (Sanetra, 2015, s. 9–32). Pewne zastrzeżenia budzi tylko sformułowanie o opłaceniu składki w przypadku pracownika (czyni to na jego rzecz pracodawca jako płatnik), choć przesłanie autora jest oczywiste w kontekście użytych słów w nawiasie.

Składka na ubezpieczenie społeczne w znaczeniu normatywnym jest potrącana z płacy oraz jest zapewniana w proporcjonalnej wysokości do poziomu płacy ze środków własnych płatnika. Przedmiotem tej drugiej części składki stają się zatem środki pieniężne, które są bliżej niezdefiniowane przez ustawodawstwo. W świetle osiągniętych skutków przez wykonanie zobowiązań składkowych można zauważyć, że rozliczana przy udziale obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne jest całość płacy uzyskiwanej przez zatrudnionego, a także pozostająca w związku z tym dodatkowa kwota, która jest wymagana od płatnika. W ekonomii określa się ją mianem narzutu składkowego, który jest nawet globalnie identyfikowany w ujęciu rocznym w ramach obowiązków sprawozdawczych do GUS, jak również sprawozdań finansowych. Ta dodatkowa część składki finansowana ze środków własnych płatnika jest świadczeniem umniejszającym dochody (środki) płatnika, a składka finansowana przez podmiot zatrudniony umniejsza jego dochody. Z prawnego punktu widzenia podstawą naliczenia składek jest więc płaca, ale wypłata środków pieniężnych tytułem składki emerytalnej lub rentowej następuje z części płacy i środków pieniężnych płatnika.

W literaturze słusznie przyjmuje się stanowisko, że zobowiązanie do zapłaty całości składki spoczywa na płatniku ze względu na to, iż nalicza składkę należną od przychodu należnego osobie ubezpieczonej (Ślebzak, 2015)<sup>5</sup>. Trzeba jednak odróżnić tę relację płatnika wobec ZUS od pozostałych dwóch pozycji prawnych, które określają z czego odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, czyli kto i jak je finansuje (Pacud, 2011, s. 68–83). Te dwie ostatnie odnoszą się do części płacy stanowiącej przedmiot obowiązku zaniechania pobierania wynagrodzenia bez potrącenia należnych składek oraz części dodatkowej, określanej przez obowiązek udostępnienia środków finansowych płatnika na ochronę ubezpieczonego. Środki pieniężne płatnika dawniej określano mianem „przyczynienia się pracodawcy do składki ubezpieczonego” (Kramsztyk, 1997, s. 82). Obie części tworzą funkcjonalną całość, gdyż razem określają uzależniony od składki poziom ochrony ubezpieczeniowej, gdy obowiązek składkowy jest dzielony między ubezpieczonego i płatnika, jak również razem definiują przyrost właściwych ekspektatyw emerytalnych i rentowych.

## **Płaca jako podstawa obliczenia składek na ubezpieczenia społeczne** *de lege ferenda*

*De lege lata* podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi przychód (art. 18 ustawy systemowej), a podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (art. 20 ustawy systemowej), z przywidywanymi wyjątkami. Obliczanie wysokości zobowiązania składkowego następuje przez przemnożenie normatywnej stawki procentowej z płacą — odrębnie dla każdego rodzaju ubezpieczenia — a następnie podzielenie tak obliczonych kwot do realizacji przez potrącenie lub/i dopłatę z własnych środków pieniężnych płatnika. Potrącenia są realizowane w celu pokrycia całej składki chorobowej, połowy składki emerytalnej oraz składki rentowej w wysokości 1,5% podstawy wymiaru (art. 16 ust. 1b ustawy systemowej) z płacy wynikającej z treści umowy zatrudnienia, przy czym w zatrudnieniu niepracowniczym składka chorobowa jest dobrowolna, a obowiązek składkowy z uwagi na zbieg tytułów ubezpieczenia społecznego może być ograniczony<sup>6</sup>. Z kolei dopłata z własnych środków pieniężnych płatnika następuje na cele składki wypadkowej, połowy składki emerytalnej oraz 4,5% podstawy wymiaru składki rentowej.

W ujęciu funkcjonalnym całość składki odprowadzanej przez płatnika stanowi przedmiot zobowiązania składkowego, natomiast realizacja tego obowiązku prawnofinansowego staje się możliwa przez wykonanie dwóch niezależnych od siebie obowiązków materialnoprawnych, jeden wymagany przez ZUS od ubezpieczonego polega na zaniechaniu pobierania części płacy przeznaczonej na składki na ubezpieczenia społeczne, a drugi wymagany przez ZUS wobec płatnika polega na przekazaniu dodatkowych środków pieniężnych na składkę ubezpieczonego. W przypadku prawidłowego wykonywania tychże obo-

wiązków materialnoprawnych ich efekty są pochłaniane przez realizację obowiązku prawnofinansowego odprowadzenia całości składki, jednakże gdy realna treść zatrudnienia nie odpowiada deklaracjom ubezpieczeniowym składanym do ZUS, to widoczne staje się niewykonanie obowiązku głównego oraz obowiązków częściowych, jeśli ubezpieczony pobiera większe wynagrodzenie niż mu się należy, a płatnik nie przekazuje całości należnych środków własnych w związku z zatrudnieniem. W obecnej praktyce prawniczej spotyka się przypadki sankcjonowania realizacji zobowiązań ubezpieczonego do zaniechania pobierania płacy przeznaczonej na składki, ale jeszcze nie zostały zdefiniowane w ustawodawstwie obowiązki związane z gwarantowaniem przekazania środków własnych płatnika, co należałoby postulować na przyszłość.

Wypada jeszcze się zastanowić, czy w związku z tym, że zobowiązanie składkowe jest realizowane na skutek wykonania dwóch funkcjonalnie powiązanych części, możliwe lub potrzebne jest jedno pojęcie prawne, które obejmuje płacę oraz środki pieniężne zapewniane przez płatnika w związku z realizacją umów zatrudnienia. W świetle prowadzonej polityki społecznej i polityki fiskalnej wydaje się, że tak, gdyż przydaje się to do dyskusji o reformie składek, w innym przypadku będą propagowane takie pojęcia obrazonaśladowcze jak „klin podatkowy” zamiast pojęć odnoszących się do sensu zjawiska prawnego czy też zjawiska ekonomicznego. Termin klina podatkowego wpisuje się w ewolucję społeczeństwa obrazkowego, ale chyba w większym zakresie pozostaje efektem zaniechania uprawiania i propagowania nauki. Partycypacja w kosztach ubezpieczeniowej ochrony przez pracodawcę lub podmiot zatrudniający wynika z tego, że finansowanie ryzyka emerytalnego i rentowego wymaga gromadzenia składek w całym okresie aktywności zawodowej ubezpieczonego, stąd udział płatnika, z którym w danym okresie wiąże się podmiot wykonujący pracę. Skoro *de lege lata* zatrudnia ubezpieczonego na podstawie umów zatrudnienia (a w świetle projektu kodeksu pracy także w związku z samozatrudnieniem), to tenże płatnik, na ten okres, staje się odpowiedzialny za odprowadzanie składek, w tym zapewnienie części dodatkowej do płacy, czy też w ramach płacy *sensu largo* — z własnych środków. Płaca rozumiana jako wynagrodzenie i składniki płacowe może *de lege ferenda* obejmować także dodatkową część pochodzącą ze środków pieniężnych przeznaczanych przez płatnika na ubezpieczenia społeczne. Takie poszerzone rozumienie płacy pozwoliłoby wskazać na realną część składkową związaną z zatrudnieniem, wskazać wyższy poziom płac uzyskiwanych w gospodarce, zapewnić lepszą kanwę do porównania z płacą (wynagrodzeniem) uzyskiwanym z samozatrudnienia, a przede wszystkim określić przedmiot ochrony płacy, tak jak to postuluje J. Jończyk (zob. wprowadzenie). Nie ma tu miejsca na szerszą analizę konsekwencji takiego ujęcia.

*Ratio legis* normatywnego definiowania środków pieniężnych płatnika przeznaczanych na składki w ramach szerokiego rozumienia płacy *de lege ferenda* wynika z jego

odpowiedzialności za rozliczenie oraz odprowadzenie całości składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnik uzyskuje korzyść z tytułu zatrudnienia, do której nikt jego jako podmiotu zatrudniającego nie zmusza. Korzyść tę musi oszacować sam płatnik, biorąc pod uwagę zdolność własnej organizacji do uzyskiwania przychodów ze sprzedaży dóbr i usług na wolnym rynku oraz ekonomiczne możliwości włączenia do tej organizacji konkretnego pracownika, z czym wiąże się odpowiedzialność prawna za decyzję o podłożu ekonomicznym. Obowiązek udostępnienia własnych środków pieniężnych na cele finansowania ochrony ubezpieczeniowej wpisuje się w ryzyko ekonomiczne podmiotu zatrudniającego. Podmiot zatrudniany, jak i przedsiębiorca działający na własny rachunek lecz w zależności ekonomicznej od konkretnego podmiotu zatrudniającego (tzw. samozatrudniony) nie powinni ponosić wszystkich ujemnych konsekwencji decyzji o określeniu takich czy innych celów gospodarczych, czy sposobów produkcji (Ćwiertniak, 2015, s. 159). Dopuszczalna repartycja skutków ryzyka ekonomicznego zatrudnienia powinna być jednak *de lege ferenda* zróżnicowana w poszczególnych formach pracy określonych w art. 1 projektowanego kodeksu pracy. Przy szacunkach ryzyka ekonomicznego związanego z zatrudnieniem, a jeżeli wejdzie propozycja nowego kodeksu pracy, także w przypadku samozatrudnienia, podmiot zatrudniający kieruje się oceną całkowitego kosztu zatrudnienia, który znacznie lepiej wyraża kategoria płacy całkowitej, obejmującej wynagrodzenie netto i wszystkie jej elementy, w tym części składowe przeznaczane na podatki i składki. To daje argumenty za wyróżnianiem kategorii płacy w rozumieniu ekonomicznym, które obejmuje nie tylko wynagrodzenie brutto, ale też dodatkowe składki, które są przeznaczone na finansowanie warunkowej „płacy odroczonej”. Już wcześniej zauważałem, iż zakres pojęcia płacy może w określonej konwencji poznawczej obejmować także składki na ubezpieczenia społeczne, i to zarówno w części finansowanej przez pracownika (z wynagrodzenia brutto) jak i przez pracodawcę (Pacud, 2011, s. 72). Wtedy środki pieniężne płatnika przeznaczone na składkę ubezpieczeniową mogłyby być traktowane jako rodzaj dodatkowej formy płacy za wykonywaną pracę. Przyjmując te argumenty należałoby uznać, że część finansowana przez płatnika stanowi element ekonomicznej płacy (Dzienisiuk, 2016, s. 200–202). Jeżeli doktryna prawa, a następnie prawodawca nie pójdą w kierunku szerokiego rozumienia płacy, to trzeba będzie rozpatrywać charakter prawny tychże środków jako składkę w ubezpieczeniu na rzecz osoby trzeciej. Już teraz można się dopatrywać tego, że obowiązek finansowania składek ubezpieczonego pozostaje recepcją w obszarze ubezpieczeń społecznych dobrowolnych form ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej, określonych obecnie w art. 808 k.c. Przy tradycyjnym rozumieniu płacy przeznaczanie dodatkowych środków pieniężnych na cele ubezpieczenia społecznego stanowi rodzaj obowiązkowego doubezpieczenia pracownika. Należy jednak optować za szerokim rozumieniem płacy *de lege ferenda*, a w przyszłości — nacechowanej wzmocnieniem się roli kapitału oraz umniejs-

szaniem roli płacy — mechanizm ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej należałoby raczej wiązać z obowiązkowym ubezpieczeniem konsumenta, jako przyszłego emeryta<sup>7</sup>.

Szerokie ujmowanie płacy, czyli z uwzględnieniem środków pieniężnych płatnika, jest dyskusyjne wobec ściśle jurydycznego odróżniania płacy i środków pieniężnych płatnika, które są przeznaczane na składki ubezpieczeń społecznych. Definiowanie zakresu obowiązku płatnika w ramach zapewniania dodatkowych środków pieniężnych w oparciu o wysokość płacy, jak i ekonomiczna łączność tego kosztu zatrudnienia z płacą mogą być niewystarczające do akceptacji propozycji *de lege ferenda*. Argumenty narastają przy interdyscyplinarnym podejściu do płacy między różnymi dziedzinami prawa oraz różnymi dyscyplinami nauk społecznych. W perspektywie społecznej podmiotu zatrudnianego kluczowa staje się perspektywa wynagrodzenia netto, czyli kwota otrzymywana „na rękę”. W ekonomicznej analizie prawa trzeba jednak ocenić zarówno koszt zatrudnienia (płaca i środki pieniężne płatnika), jak i społeczny efekt (wynagrodzenie netto). Różnica pomiędzy tymi wartościami jest przeznaczana na składki ubezpieczeniowe oraz podatki. Zmniejszając te różnice można uzyskiwać przyrost realnych wynagrodzeń. W ten sposób można nawiązać do ustaleń J. Jończyka o godziwej płacy do ręki i na składkę ubezpieczeń społecznych (Jończyk, 2018, s. 13). Jej wartość zależy od stron stosunku zatrudnienia, sytuacji na rynku pracy, ale także od państwa określającego wysokość zobowiązań składkowych oraz zobowiązań podatkowych. Ocena, co jest godziwą płacą, nie może być oderwana od całego kosztu zatrudnienia, czyli także części finansowanej ze środków własnych przez płatnika.

## Wnioski

Kategoria płacy ma szczególne znaczenie dla prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż zatrudnienie ludzi stwarza główne możliwości finansowania składek ubezpieczeń społecznych. Lepsze uzgodnienia pojęciowe w zakresie rozumienia płacy będą sprzyjać tworzeniu jednolitej perspektywy badawczej prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Podstawą podziału realizowanego przez określone normatywnie obowiązki składkowe jest płaca oraz środki pieniężne płatnika, które są przeznaczone z woli prawodawcy na fundusz ubezpieczeń społecznych.

Płaca powinna stanowić odrębną od wynagrodzenia kategorię prawną. Istnieją argumenty za odróżnianiem pojęcia płacy *sensu stricte*, na którą składa się wynagrodzenie, oraz składniki płacowe, które nie pozostają świadczeniem wzajemnym do pracy. W perspektywie funkcjonalnej istnieją też argumenty za wyróżnianiem płacy *sensu largo*, którą można się posługiwać dla określenia całości wkładu ubezpieczeniowego stron stosunku zatrudnienia, tj. podmiotów zatrudnianych, którzy finansują z własnych środków część składek na ubezpieczenia społeczne, oraz podmiotu zatrudniającego, którego dodatkowa, obowiązkowa należność pieniężna jest bezpo-

średnio i stale związana z zatrudnieniem i wysokością uzyskiwanego wynagrodzenia. Z obecnych unormowań można wywieść, że obie części tworzą jedno świadczenie składkowe, gdyż określona w ustawie kwota obliczeniowa składki jest dzielona lub przyjmowana przez jedną ze stron stosunku zatrudnienia. Z ekonomicznego punktu widzenia obie części stanowią całość, która decyduje o jakości ochrony ubezpieczeniowej, a w szczególności ochrony emerytalno-rentowej, która w polskim systemie prawnym jest oparta na zasadzie podziału ciężaru składkowego. Pojęcie wynagrodzenia brutto, które jest przedmiotem roszczenia pracowniczego, nie stanowi całej odpłaty z tytułu zatrudnienia. Zastrzeżenia wobec szerokiego rozumienia płacy powstają choćby w związku z tym, że pracownikowi przysługuje odrębne roszczenie o zapłatę wynagrodzenia brutto, a w zakresie części finansowanej przez płatnika jedynie możliwość uruchomienia aparatu kontrolnego ZUS celem ściągnięcia całości składek (Ślebza, 2015, s. 102–103). Ze względu na to, że ochrona ubezpieczeniowa jest definiowana w oparciu o należne składki, a nie składki realnie wpłacone, kontrolny efekt uprawnień ubezpieczonego nie zapewnia efektu społecznej kontroli przypisu składek w FUS. To kolejny powód, który uzasadnia postulat unormowania płacy w kodeksie pracy w sposób zgodny z celami prawa ubezpieczeń społecznych.

Ewolucja prawa pracy w kierunku prawa zatrudnienia oraz rozszerzenie funkcji ochronnej ze stosunków pracy na inne stosunki zatrudnienia powinny stwarzać przesłanki do dyskusji na temat ujednolicenia podstawy wymiaru składek i eliminacji zbiegu umów prawa pracy i umów cywilnoprawnych w prawie ubezpieczeń społecznych. Relacja składek do płac nie jest bowiem zawsze równa, a powstające dysproporcje dają asumpt do rozważań o tym, jak powinny być skonstruowane składki w relacji do płacy, a co więcej, czy dążenie do ujednolicenia płac przeznaczanych na składki nie powinno być równoległe rozpatrywane w ramach prac nad rozwojem prawa zatrudnienia. Funkcjonalne rozumienie płacy, czyli również w odniesieniu do środków pieniężnych przeznaczanych przez płatnika na ubezpieczenia społeczne, powinno stanowić kryterium badawcze dyferencjacji zobowiązań składkowych. Do zróżnicowania tychże zobowiązań dochodzi przez różne normatywne podstawy wymiaru składek w zależności od układu tytułów ubezpieczenia społecznego, przez co w praktyce o wysokości składek decydują zachowania stron stosunku zatrudnienia nakierowane na minimalizację lub poszerzenie obowiązku ubezpieczenia społecznego.

W pracach nad reformą dochodów składkowych FUS i zróżnicowaniem obciążeń płac powinno się raczej stosować nawiązania do płacy względnie jej części przeznaczanych na ubezpieczenia społeczne, aniżeli klina podatkowego. Zastosowanie podejścia funkcjonalnego do płacy *sensu largo* ułatwia badanie dysproporcji relacji składek do płac powstających w przypadku zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego. Biorąc pod uwagę wszystkie obciążenia płacowe należałoby zaproponować odróżnianie trzech części płacy: wynagrodzenie (płace) netto,

część podatkową oraz część składkową (Dzienisiuk, 2016, s. 202).

Na koniec należy wskazać na problem związany z tym, że różnice między płacą całkowitą a wynagrodzeniem netto są zbyt duże w poszczególnych formach wykonywania pracy. Sprawy te wymagają pilnego rozpatrzenia w nauce, nie tylko ze względu na chroniczny deficyt FUS oraz dyferencjację realnych zobowiązań składkowych pośród ubezpieczonych. Rozpatrzenie tych kwestii w świetle przeciwstawnych wartości humanistycznych i wartości ekonomicznych oraz celów socjalnych i fiskalnych wpisuje się w szersze zadania polityki społecznej prowadzonej celem wzmocnienia wielkości płac w gospodarce oraz bezpieczeństwa emerytalnego, które z powodów demograficznych będzie się gwałtownie pogarszać (Pacud, 2019, s. 224–231).

<sup>1</sup> Zob. <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

<sup>2</sup> W teorii ekonomii płacę uważa się za dochód z pracy względnie cenę za pracę uiszczaną za specyficzny rodzaj dobra ekonomicznego, jaką jest praca na specyficznym rynku jakim jest rynek pracy (zob. Meller, 2004, s. 103).

<sup>3</sup> W nauce prawa pracy zwraca się także uwagę na prawa o przymocie wzajemności, jak również właściwe dla stosunku pracy prawa niewzajemne.

<sup>4</sup> Argument o uznawaniu składki na ubezpieczenie społeczne jako jednego ze świadczeń składających się na ekwiwalent pracy przywołuje także D. Dzienisiuk (2016, s. 185). Błędnie jednak ten argument przypisuje K. Ślęszakowi w przypisie 91.

<sup>5</sup> Trzeba dodać, że popierana wypowiedź K. Ślęzaka (2015, s. 106) zawiera jednak niezbyt precyzyjne ujęcie, że płatnik rozlicza składkę od dochodu otrzymanego przez ubezpieczonego. Składka jest rozliczana od przychodu, czyli z potrącenia wynagrodzenia brutto, a nie jest dodawana do dochodu, czyli wynagrodzenia netto.

<sup>6</sup> Rozwinięcie tych zagadnień zob. Pacud, 2019a.

<sup>7</sup> Pewne elementy tej koncepcji przedstawiłem w wywiadzie prowadzonym przez S. Stodolaka: R. Pacud, Eksperymenty emerytalne, *Dziennik Gazeta Prawna* z 8-10 lutego 2019, s. A16-A17.

## Bibliografia

Arak, P. (2015–2016). *Jak naprawić klin podatkowy w Polsce. Analiza możliwości konsolidacji podatków dochodowych i składek na ubezpieczenia społeczne pod kątem wzrostu zatrudnienia*. Pozyskano z: [https://www.politykainsight.pl/multi-media/\\_resource/res/20105881](https://www.politykainsight.pl/multi-media/_resource/res/20105881)

- Ćwiertniak, B. (2015). W: K. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Dzienisiuk, D. (2016). *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Difin.
- Gersdorf, M. (2017). Jaka przyszłość: jeden kodeks zatrudnienia, czy prawo zatrudnienia złożone z wielu aktów prawnych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Góral, Z. (2015). W: K. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jacukowicz, Z. (2009). Płaca, wynagrodzenie czy zarobek? *Polityka Społeczna*, (2).
- Jończyk, J. (2018). Zatrudnienie: umowa oraz ochrona pracy i płacy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Kubot, Z. (1978). *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*. Wrocław.
- Kramsztyk, F. (1897). *Prawo fabryczne obowiązujące i ubezpieczenia robotników*. Warszawa.
- Mastalski, R. (2006). *Prawo podatkowe*. Warszawa: C.H. Beck.
- Meller, J. (2004). W: Z. Wiśniewski, A. Poczrowski (red.), *Restrukturyzacja gospodarki a polityka rynku pracy*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Pacud, R. (2011). *Stosunki prawne ubezpieczenia emerytalnego*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pacud, R. (2019). W: R. Pacud (red.), *Baza ekonomiczna ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Difin.
- Pacud, R. (2019a). Dyferencjacja części płacy przeznaczanej na ubezpieczenia społeczne. *Przegląd Prawa Administracyjnego* (w przygotowaniu).
- Sanetra, W. (2018). W: T. Kuczyński, A. Jabłoński (red.), *O prawach człowieka, zatrudnieniu niepracowniczym i samozatrudnieniu według projektu Kodeksu pracy*. Warszawa: Difin.
- Samol, S. (2009). W: Z. Niedbała (red.), *Prawo pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- Sobczyk, A. (2014). Prawo i człowiek pracujący — między ochroną godności a równości. W: M. Skąpski, K. Ślęszak (red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Poznań.
- Stodolak, S. (2019). Wywiad z R. Pacudem. Eksperymenty emerytalne. *Dziennik Gazeta Prawna*, z 8–10 lutego 2019. A16–A17.
- Szubert, W. (1964). O charakterze prawnym stosunku pracy. *Państwo i Prawo*, (7).
- Szubert, W. (1983). *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*. Warszawa: PWN.
- Sanetra, W. (2015). O genezie i ewolucji składki na ubezpieczenia społeczne. W: K. Ślęszak (red.), *Składki na ubezpieczenia społeczne*. Warszawa–Poznań: Wydawnictwo ZUS.
- Ślęszak, K. (2015). Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenia społeczne. W: K. Ślęszak (red.), *Składki na ubezpieczenia społeczne*. Warszawa–Poznań: Wydawnictwo ZUS.
- Walczak, K. (2015). Analiza obowiązujących w przedsiębiorstwach systemów premiowych. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 22.



# Precarisation of employment of third country nationals in Poland in the light of Guy Standing's concept

## Prekaryzacja zatrudnienia obywateli państw trzecich w Polsce w kontekście teorii Guya Standinga

*dr Izabela Florczak*

University of Lodz, Faculty of Law and Administration, Department of Labour Law,  
Polish Scientific Network of Labour Law and Social Security COOPERANTE  
ORCID: 0000-0003-3167-3382  
e-mail: iflorczak@wpia.uni.lodz.pl

**Summary** The increased influx of third country nationals to the domestic labour market is a fact. The need to use their work at the time of historically low unemployment is indisputable. Conditions of employment for third country nationals may not differ from the conditions under which domestic workers are employed. However, what is offered to them on the Polish labour market are conditions described as precarious. In order to be able to regard the employment of third country nationals on the domestic labour market as precarious, the concept of Standing should be confronted with the actual legal and factual status.

**Keywords:** third country national workers (TCNWs), precariat, Guy Standing.

**Streszczenie** Wzmożony napływ obywateli państw trzecich na polski rynek pracy jest faktem. Potrzeba korzystania z ich pracy przy historycznie niskim utrzymującym się bezrobociu jest bezsporna. Warunki zatrudnienia obywateli państw trzecich nie mogą różnić się od warunków, w jakich zatrudniani są rodzimi pracownicy. Tym, co jest im jednak oferowane na polskim rynku pracy są warunki określone mianem prekaryjnych. Jednym z głównych badaczy zjawiska prekariatu jest Guy Standing, którego teoria opisująca to zjawisko spotyka się ze światowym uznaniem. Aby móc z pełnym przekonaniem określać zatrudnienie obywateli państw trzecich na rodzimym rynku pracy jako prekaryjne, należy skonfrontować koncepcję Standinga z rzeczywistym stanem prawnym i faktycznym.

**Słowa kluczowe:** obywatele państw trzecich, prekariat, Guy Standing.

JEL: K31

## Introduction

The concept of precarious employment is known, yet elusive (Florczak, Otto, 2019, p. 3). The precariat as a general social phenomenon has been observed for at least half a century. Its definition is not uniform and depends on the accepted starting point of deliberation, far extending the working environment. As a consequence of precarious character of their employment, people performing precarious work are defined as those whose employment conditions are worse than the general ones. Remuneration of such workers is lower, they do simple jobs, the bases of employment relationships are temporary and they do not have

adequate social security. These phenomena, all of which indicate precarious work, can be observed also on the Polish labour market (see: Kopycińska, Kryńska, 2016).

Undoubtedly, migrant workers, due to their weak negotiation position and poor knowledge of their rights are a group which is particularly exposed to being abused on the labour market (Tomšej, 2019, p. 170). It is even claimed that migrants — like ethnic minority workers — are the last to be hired and the first to be fired (Taran, 2012, p. 1). The abovementioned pattern results also from the fact that migrant workers are usually excluded from the typical social relations, being treated, both by the labour market players and the state, as a dehumanized workforce. In the broad group of migrant

workers undocumented migrants tend to be perceived as the most likely ones to be involved in precarious work (Bhalla, McCormick, 2009). Undocumented (illegal) migration is a fact. However, reliable statistics on the flow of irregular migrants, their well-being or working conditions are generally not available. Only detected cases are usually registered, but, as they are typically individual cases, they are far from sufficient to form a reliable basis for analysis at the level of generalization attempted in the present article.

One of the main researchers of the phenomenon of the precariat is the British economist Guy Standing. In his study Standing shows the broad concept of the precariat, which cannot be narrowed down only to employment conditions. While presenting it from the perspective of working conditions, Standing claims that the precariat consists of people who lack all or some of the seven forms of labour-related security: labour market security, employment security, job security, work security, skill reproduction security, income security and representation security (Standing, 2011, p. 10). Defining precarious employment as a relationship which is unfavorable for the worker, as it deprives them of labour-related security, it has to be borne in mind that migrant workers are particularly prone to accepting any work, also work which can be classified as performed as a consequence of precarious employment relationship.

From the Polish perspective, with a growing number of third country national workers (TCNWs) (Florczak, 2019a, p. 3–4), it is worth testing Standings' theory of who a precarious worker is against the actual situation of TCNWs on the Polish labour market by indicating if and to what degree the seven forms of labour-related security exist. Such an application of the theory is not valuable only from a theoretical point of view. It can be helpful while deciding in which of the seven forms of labour-related security specified by Standing the situation of the TCNWs can be improved.

## **The concept of precarious work — unobvious obviousness**

The concept of the precariat has been present in both public and academic debate for over half a century<sup>1</sup> and seems to be understandable. Yet, any attempts to provide a uniform definition create difficulties typical for defining all social phenomena. Social problems are related to important, forthright views of certain significant individuals and groups who believe that their situation is not in line with the desirable standards, and is also harmful and threatening from the point of view of the values these individuals and groups hold and the interests they further (Rozumienie i rozwiązywanie problemów społecznych, p. 2). From this perspective, it appears unattainable to give one universal definition of precarious work, as global standards of employment are not uniform, being entangled in the situational context of the perspective from which they are analyzed (national, multi-national etc.).

In order to define what precarious employment is a definition of the reference point, model employment as the desired one has to be given. The creation of 'model employment' is difficult as it has to be done with regard to the needs and capabilities of the labour market which is the area of the analysis. Given the legal and economic differences between European countries, not to mention the global scope, it would be particularly difficult to create a uniform paradigm of 'model employment' and, consequently, determine what constitutes precarious employment. However, it seems acceptable to state that, by and large, precarious work is work which does not guarantee economic and social protection at the desired level.

## **Third country nationals workers in Poland**

On the basis of Polish law, migrants from third countries are defined as citizens from outside the European Union Member States, member states of the European Free Trade Association (EFTA) — parties to the Agreement on the European Economic Area or the Swiss Confederation. Such a definition of third country nationals is provided in art. 2 of the Act of 14th July 2006 on entering the territory of the Republic of Poland, residence and departure from this territory of nationals of Member States of the European Union and their family members (Journal of Laws of 2019, item 293, as amended). These persons must meet special conditions to legalize their work and residence on the territory of Poland.

An upward trend in the inflow of foreigners to the Polish labour market is noticeable. In 2008, 25,500 applications for a work permit, which is required for TCNWs, were filed. In 2017, 267,136 and in 2018 366,898 applications were submitted<sup>2</sup>. Among the nationalities whose representatives applied for work permits in the number exceeding 10,000 in 2018 were citizens of Ukraine (262,461), Nepal (22,336), the Republic of Belarus (21,007) and Bangladesh (10,002).

A rise is also noticeable in the use of the so-called simplified procedure, including declarations of intention to entrust work to a foreigner, which were registered by the end of 2017, and declarations on entrusting work to a foreigner registered in accordance with the rules in force from 1st January, 2018. In 2007, the simplified procedure was intended to benefit 21,797 people, while in 2017 as many as 1,824,464 people<sup>3</sup>. This procedure currently applies to the citizens of the Republic of Armenia, the Republic of Belarus, the Republic of Georgia, the Republic of Moldova, the Russian Federation and Ukraine, and involves registering employment declarations at employment offices. The declaration is registered in the Poviats Labour Office by the entity that has the job to entrust.

## **Conditions of work of TCNWs in Poland**

TCNWs are protected by Polish labour law to the same degree as the citizens of Poland<sup>4</sup> — the conditions of

their work have to be at least as good as the law requires them to and the workers cannot be discriminated against due to their nationality. This does not mean that the violation of employment law on the ground of TCNWs employment relationship does not exist (see: Keryk, 2018).

According to labour law employment<sup>5</sup> a rule of non-discrimination on the grounds of nationality derives directly from Article 11<sup>3</sup> of the Polish Labour Code, according to which any discrimination in employment, direct or indirect, with respect to, among others — nationality, is prohibited. Another Article of the Labour Code (Article 18<sup>3a</sup>) states that employees should be treated equally in relation to establishing and terminating an employment relationship, employment conditions, promotion conditions, as well as access to training in order to improve professional qualifications, regardless of nationality.

It must be borne in mind that discrimination based on nationality is a legally relevant and forbidden phenomenon, while precarious employment of migrants is legally neutral, being subject to a negative assessment from an extra-legal perspective. Working in conditions which do not guarantee the basic level of labour-related security may cause serious social problems, such as social exclusion and lowering the general standards of the labour market, which may have an impact on all workers-employers may expect that every worker will work in poor but cheaper conditions.

Migrant workers usually perform simple jobs, rejected by host country nationals. According to data from 2018 328,768 working permissions were issued for TCNWs. Over 1/3 of them (117,215) were issued for people who were to perform work classified as the work for industrial workers and craftsmen. The second most popular group were permits issued for jobs classified in general as 'simple jobs' (96,514)<sup>6</sup>. Jobs which do not require high skills are usually low-paid, which is the case for TCNWs not only in Poland (see: Lee, 2012; Wadensjö, 1975).

## Standing v Polish reality of TCNWs

Precarious workers as a new class of working people were identified by Guy Standing. In his opinion, precarious workers are those, who represent a class-in-the-making, internally divided into angry and bitter fractions. Standing states that the precariat consists of people who lack all or some of the seven forms of labour-related security, namely:

**1. Labour market security** — Adequate income-earning opportunities; at the macro-level, this is epitomised by a government commitment to 'full employment'.

**2. Employment security** — Protection against arbitrary dismissal, regulations on hiring and firing, imposition of costs on employers for failing to adhere to rules etc.

**3. Job security** — Ability and opportunity to retain a niche in employment, plus barriers to skill dilution, and

opportunities for 'upward' mobility in terms of status and income.

**4. Work security** — Protection against accidents and illness at work, through, for example, safety and health regulations, limits on working time, unsociable hours, night work for women, as well as compensation for mishaps.

**5. Skill reproduction security** — Opportunity to gain skills, through apprenticeships, employment training and so on, as well as opportunity to make use of competencies.

**6. Income security** — Assurance of an adequate stable income, protected through, for example, minimum wage machinery, wage indexation, comprehensive social security, progressive taxation to reduce inequality and to supplement low incomes.

**7. Representation security** — Possessing a collective voice in the labour market, through, for example, independent trade unions, with a right to strike (Standing, 2011, p. 10).

## Labour market security

When compared to Poles, TCNWs do have equal income-earning opportunities, although with differences connected with the process of legalisation of both their residence and work. In accordance with the principle of complementary employment of foreigners, which is in force in the Polish legal system (see: Florczak, 2019), they have to follow certain rules to gain access to the labour market. What is more, even when they get access to the labour market, their activity on it is limited by three main criteria, which have to be met simultaneously and are specified in the working permission/declaration on entrusting work: (1) a certain period of time during which the employment might last; (2) a specified employer for whom the work can be performed and (3) a particular type of work which can be performed. As the time of legal residence of TCNWs is limited, they are not fully free to participate in the labour market. From this point of the analysis, the concept of 'full-employment' can be seen as favouring Polish employees rather than TNCWs, who seem to fill the labour market gaps rather than to have jobs designed especially for them.

## Employment security

Protection against arbitrary dismissal which derives from Polish labour law covers also TCNWs. However, most TCNWs work on the basis of contracts of employment on specified time, temporary agency work contracts or civil law contracts<sup>7</sup>, which do not guarantee the desired scope of protection in terms of dismissal. Several reasons for such a situation can be listed. First of all, the majority of work permits which are issued are for a specified period (maximum 3 years), so work which is performed on their basis is also temporary. By its nature, the declaration on entrusting work to a foreigner gives grounds for temporary employment. What is more, employers abuse

both the law and TCNWs' ignorance concluding employment contracts which do not reflect the real demand for permanent and subordinate work and allow easier termination.

### Job security

According to what has been proven above, TCNWs, as temporary workers, have little chance of being seen as a work force worth investing in, which deprives them of the possibility of 'upward' mobility in status and income. What is more, 'upward' mobility in terms of status makes it necessary to apply for a new work permit (or at least to declare change in working conditions). Also, the fact that TCNWs perform mostly simple jobs does not help them to have a dizzying career.

### Work security

Protection against accidents and illness at work is guaranteed to TCNWs at the same level as to Polish employees. However, recognition of rights of individuals can only take place if the individuals are aware of the existence of the rights. From this perspective, what can and should be improved is the creation of laws which will be both understandable and internally consistent<sup>8</sup> and the provision of adequate information about them.

### Skill reproduction security

Conclusions from previous sections entitle the statement that due to the general TCNWs situation on the Polish labour market, they are deprived of the opportunity to gain skills, as they perform mostly simple jobs. Performing such jobs in general does not require special training. It also deprives them of a chance to make use of their competencies, as they usually work below their qualifications. Also, employers are not interested in investing in improving the qualifications of a short-term worker.

If the basis for the legalization of the residence of a foreigner is the fact of performing the work, in the event of the termination of employment contract, TCNWs cannot apply for an internship financed from public funds, constituting one of the aspects of employment promotion. Losing a job makes it necessary to leave the country without the possibility of using instruments to counteract unemployment.

### Income security

Income of TCNWs is not as secure as the income of native workers. However, it is subject to regulations guaranteeing minimum wages. As has been pointed out, if the residence of TCNWs is based on the employment, its loss does not give them the right to unemployment benefits forcing them to leave the country.

As long as a TCNW is an entity authorized to social security, he/she does have non-limited access to social security system on the same basis as native workers, being a part of risk community.

### Representation security

TCNWs are entitled to collective labour rights at the same level as native workers. What can be a significant obstacle to making use of it is both the lack of required knowledge on how to perform the law and the temporary character of employment which adversely affects the level of unionization as well as the reluctance of the unions to expand their structure among foreign workers (see: Kubisa, 2017).

TCNWs are also entitled to form organizations focused on protection of their rights. One of the examples of such organizations is Multi-employer Work Association of Ukrainian Workers in Poland which was registered by Ukrainians as a trade union on 16th June 2016. Its aim is to defend the dignity, rights and interests associated with the performance of paid work. The actual actions of this trade union focus mainly on circulating information on migrant workers' rights.

### Concluding remarks

It has been proved that TCNWs lack all seven forms of labour-related security indicated by Standing, albeit to different degrees. Therefore, precarisation of TCNWs employment is a fact which seems to deepen in parallel with the increase in the employment rate of this group. From the legal point of view, the main factor responsible for this phenomenon is the complementary and temporary character of TCNWs employment established by the force of national law.

TCNWs *per se* are vulnerable to exploitation, as entities with a weak position on the labour market. What does not help to build their non-precarious position in employment relation is the national employment migration policy recently accurately described as a 'policy of non-policy'. Despite the fact that experts postulate the introduction of solutions facilitating the stabilization of economic migrants and the change of the migration model from short-term into long-term, appropriate actions in those directions are not undertaken by the government (Osiecki, Grajewski, 2019). Further disregard for the phenomenon of precarisation in TCNWs employment will lead to its deepening not only at the level of employment, but in the broad perspective. Precarious employment is just a link in the chain of interrelated phenomena which make up the multidimensional phenomenon of the precariat.

<sup>1</sup> Mentioned as early as 1964 by P. Sylos Labini in the article *Precarious Employment in Sicily* published in *International Labour Review*.

<sup>2</sup> Data provided on the basis of Reports issued by The Ministry of Family, Labour and Social Policy, <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180075-zezwozenia-na-prace-cudzoziemcow> (04.08.2019).

<sup>3</sup> Data provided on the basis of Reports issued by The Ministry of Family, Labour and Social Policy, <https://archiwum.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (04.08.2019).

<sup>4</sup> I hereby deliberately omit the analysis of supranational sources of law, which in itself are the basis for a separate analysis of anti-precarious working conditions for TCNWs, as for an example done by I. Florczak, M. Wujczyk, Precarious work of migrant workers The example of Ukrainians in Poland in the light of regulations of (R)ESC.

<sup>5</sup> Labour Code does not apply to civil law employment, based on the Civil Code. The main bases of such employment are mandate contract and contract for specific work. Legal grounds of prohibition of discrimination in the civil law employment, also based on nationality, derive from Act of 3rd December, 2010 on the implementation of some regulations of European Union regarding equal treatment (Journal of Laws of 2016, item 1219, as amended).

<sup>6</sup> Source: see footnote 2.

<sup>7</sup> For example in 2017 1,824,464 declaration on entrusting work to a foreigner were registered. Among which 1,359,499 were civil law contracts (mandate contracts — 1,010,442; contract for specific work — 349,057). Source: see footnote 3.

<sup>8</sup> Nowadays legislation concerning TCNWs is complicated, incoherent, dispersed and often ill-suited to realities.

## Bibliography

- Bhalla, A.S., McCormick, P. (2009). *Poverty Among Immigrant Children in Europe*. London, <https://doi.org/10.1057/9780230233973>
- Florczak, I. (2019). Zasada komplementarności w dostępie cudzoziemców do polskiego rynku pracy. In: 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.
- Florczak, I. (2019a). Zatrudnienie cudzoziemców z krajów trzecich z perspektywy prawa krajowego i realiów rynku pracy — panorama zjawiska. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Florczak, I., Otto, M. (2019). Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives. In: J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious work. The*

*Challenge for Labour Law in Europe*. Cheltenham, Northampton.

Florczak, I., Wujczyk, M. (2018). Precarious work of migrant workers The example of Ukrainians in Poland in the light of regulations of (R)ESC. *Hungarian Labour Law E-Journal*, (1).

Keryk, M. (2018). *Working in Poland: violations of the labour rights of Ukrainian migrants in the construction and services sectors*, <https://pl.naszwybir.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/raport-online-en.pdf> (04.08.2019).

Kopcińska D., Kryńska E. (2016). The precariat in the labour market in Poland — social and economic aspects. *Journal of International Studies* (2), <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2016/9-2/5>

Kubisa J. (2017). Trade unions and migrant workers in Poland: First stage of a work in progress. In: Marino S., Roosblad J., Penninx R. (eds.), *Trade Unions and Migrant Workers New Contexts and Challenges in Europe*. Cheltenham, Northampton, <https://doi.org/10.4337/9781788114080.00026>

Lee L. (2012). Decomposing wage differentials between migrant workers and urban workers in urban China's labor markets. *China Economic Review* (2), <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2012.03.004>

Osiecki G., Grajewski Ł. (2019). Rekordowa liczba imigrantów w Polsce. Nasza polityka migracyjna to... brak polityki. *Dziennik Gazeta Prawna* (01.08), <https://gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/604039,imigranci-ukraina-pis-sejm.html> (04.08.2019).

Rozumienie i rozwiązywanie problemów społecznych, Dodatek Nr 1 do Załącznika Nr 1 do uchwały Nr XXXI/524/15 Rady Miasta Krakowa z dnia 2.12.2015 r.

Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London.

Sylos Labini, P. (1964). Precarious Employment in Sicily. *International Labour Review*, (286).

Taran, P. (2012). *Crisis, Migration and Precarious Work: impacts and responses Focus on European Union member countries*, <https://www.globalmigrationpolicy.org/articles/activities/Europe-%20Crisis%20&%20Migration%20Taran%20Final%2021-2-12.pdf> (04.08.2019).

Tomšej, J. (2019). On the balance between flexibility and precarity: atypical forms of employment under the laws of the Czech Republic. In: J. Kenner, I. Florczak, M. Otto (eds.), *Precarious work. The Challenge for Labour Law in Europe*. Cheltenham, Northampton.

Wadensjö, E. (1975). Remuneration of Migrant Workers in Sweden. *International Labour Review* (1).

Księgarnia

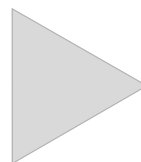
Internetowa

PWE

ZNAJDŹ

WYBIERZ

ZAMÓW



[www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)

## Studia i opracowania

# Zatrudnienie w epoce postindustrialnej. Sprawozdanie z XXII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

## Employment in postindustrial era. Report of the XXII Congress of Departments and Chairs of Labour Law and Social Insurance

*dr Barbara Godlewska-Bujok*

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

*dr Izabela Florczak*

Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Zakład Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej,  
Polska Sieć Naukowa Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE  
ORCID: 0000-0003-1767-4709  
e-mail: iflorczak@wpia.uni.lodz.pl

**Streszczenie** XXII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odbywał się w dniach 16–18 maja 2019 r. w Warszawie. Wzięło w nim udział ponad 200 osób, a w programie przewidziano około 80 wystąpień.

**Słowa kluczowe:** zatrudnienie, prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, zjazd katedr.

**Summary** The article concerns the course of the XXII Congress of Departments and Chairs of Labor Law and Social Insurance. The congress was held May 16–18, 2019 in Warsaw. The event gathered over 200 people and the program provided for about 80 speeches.

**Keywords:** employment, labour law, social insurance, congress of departments.

JEL: K31

Od wielu lat, w cyklach dwuletnich, odbywają się Zjazdy katedr i zakładów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zjazdy mają na celu pokazanie najnowszego dorobku nauki prawa pracy, a także lepsze poznanie się środowiska naukowego związanego z prawem pracy i ubezpieczeniami społecznymi. Biorąc pod uwagę, że środowisko to liczy przynajmniej 300 osób (i ciągle się rozwija), warto od czasu do czasu spotkać się i zaprezentować osiągnięcia.

XXII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odbył się w Warszawie. Został zorganizowany przez Wydział Zarządzania Uniwersyte-

tu Warszawskiego, przy wsparciu Rady Naukowej składającej się z przedstawicieli różnych ośrodków naukowych i różnych pokoleń badaczy i badaczek prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W skład Rady weszli: prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (WPIA UW), prof. dr hab. Krzysztof W. Baran (WPIA UJ), prof. dr hab. Zbigniew Góral (WPIA UŁ), prof. dr hab. Jakub Stelina (WPIA UG), prof. dr hab. Gertruda Uścińska (WNPiSM UW), prof. dr hab. Jerzy Wrątny, dr hab. Kamil Antonów (WPIA UO), dr hab. Monika Gładoch (WPIA UKSW), dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska (WPIKS SWPS UH), dr hab. Anna Musiała

(WPIA UAM) oraz dr hab. Mirosław Włodarczyk (WPIA UŁ). Pieczę nad całością przedsięwzięcia sprawowali pracownicy Zakładu Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia działającego w Katedrze Prawnych Problemów Zarządzania i Administracji na Wydziale Zarządzania UW. Patronatu Zjazdowi udzielił Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rzecznik Praw Obywatelskich, Główny Inspektor Pracy oraz Rektor UW.

Założeniem organizatorów tegorocznego Zjazdu było pokazanie różnorodności w nauce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Polsce, przejawiającej się międzypokoleniowością i dyskusją nad nowo pojawiającymi się lub już eksplorowanymi obszarami badawczymi. Międzypokoleniowość starano się wyrazić nie tylko poprzez zaproszenie badaczy w różnym wieku i na różnych etapach kariery zawodowej, ale również poprzez zastosowanie takich form prezentacji, które będą odpowiednie dla najmłodszych stażem adeptów nauki, a których to form na zjazdach katedr dotąd nie było, choć mogły być znane z uczestnictwa w innych prestiżowych konferencjach zagranicznych (m.in. dyskusje panelowe i prezentacje posterów).

W związku z tym, że organizatorem Zjazdu był Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, na którym nauczanie prawa pracy ma długą i nieco odmienną od typowych wydziałów prawa tradycję, niektóre części konferencji były rozplanowane w taki sposób, aby pokazać pewne praktyczne aspekty funkcjonowania prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Polsce. W takiej nowatorskiej formie zechcieli współpracować partnerzy instytucjonalni Zjazdu, a więc Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Związek Rzemiosła Polskiego i kancelaria DLA Piper. Panele organizowane z tymi partnerami pokazywały związki między teorią a praktyką, a często również w pewnym stopniu niedoceniane obszary życia społecznego (np. rolę rzemiosła w kształtowaniu się nowoczesnego stosunku pracy).

Tematem przewodnim Zjazdu stało się *Zatrudnienie w erze postindustrialnej*. Tytuł ten miał na celu wskazywać wątek przewodni, a więc wylaniające się z resztek epoki industrialnej nowe stosunki zatrudnienia i towarzyszące im zagadnienia, które dotąd nie miały statusu centralnych, ale współcześnie zyskują na znaczeniu. Znajdujemy się bowiem w obliczu kardynalnych zmian sfery pracy, na które nie mamy wpływu, a i ich dynamika i związany z nią niedający się przewidzieć kierunek rozwoju warte są refleksji naukowej.

W erze postindustrialnej o kształcie prawa pracy decydują czynniki takie jak m.in. transformacja ustrojowa, w tym także zmiana podmiotów dialogu społecznego i osłabienie roli związków zawodowych, bezrobocie i wykluczenie, oraz przejście do gospodarki rynkowej, szeroko pojmowana globalizacja, zmiana środków produkcji (która przejawia się w technicyzacji i informatyzacji pracy, serwicyzacja gospodarki, a ponadto migracje, wprowadzenie kryteriów ekologicznych w gospodarce, odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw i inne) oraz zmiany globalne dotyczące odchodzenia od

tradycyjnie definiowanego stosunku pracy na rzecz pozapracowniczych form świadczenia pracy i indywidualizacji stosunku pracy. W ostatnich latach pojawiła się także kwestia masowej emigracji zarobkowej, która ma istotny wpływ na kształtowanie ustroju pracy i rynku pracy w Polsce. Obecnie prawo zatrudnienia zdaje się łączyć nie tylko modernistyczny normatywizm, ale i postmodernistyczny indywidualizm, co może być wyzwaniem dla ustawodawcy, ale i dla praktyki. Nie ma już sztywnych granic prawa wyznaczanych ustawodawstwem pracy, ale następuje fluktuacja jego granic, przy czym stosunki zatrudnienia dotyczą daleko szerszego obszaru niż ten, jaki wyznaczył stosunek pracy. Zmiany zachodzące w sferze społecznej i technologicznej powodują modyfikację struktury oraz rodzaju pracy. Podobnie jak w okresie pierwszej rewolucji przemysłowej następuje zmiana środków produkcji i skali produkcji poszczególnych sektorów. Co więcej, pojawiają się nowe, nieznane dotąd sektory, a zmieniające się warunki pracy wymagają co najmniej modyfikacji podejścia do kwestii zatrudnienia. Wywołuje to implikacje dla prawa pracy, choćby w zakresie indywidualnych stosunków pracy. Dużo mówi się o elastycznych formach zatrudnienia, które zdecydowanie wykraczają poza ramy nakreślone przez przepisy dotyczące nawiązania stosunku pracy w jego tradycyjnej formie umownej albo przynajmniej powodują rewizję poglądów na niektóre aspekty stosunku pracy. Zmieniają się miejsce, czas i sposób wykonywania pracy oraz jej rodzaj, poddające się rewolucji w zakresie technologii informacyjnych oraz przemysłowych, następuje też związana z nimi zmiana struktury popytu na określone rodzaje pracy. Zmianom ulegają oczekiwania pracowników w zakresie nabywania określonych praw, uprawnień pracowniczych i poprawy warunków pracy. I co jest bardzo istotne, ewoluuje podejście do potrzeb pracodawców jako podmiotów kreujących miejsca pracy. Niektóre zjawiska są postrzegane także jako skutek transformującej się struktury społecznej. W Polsce, tak jak i w innych krajach europejskich, niewątpliwie następuje także przejście od modelu społeczeństwa industrialnego do społeczeństwa informacyjnego.

Współczesny świat stanął w obliczu lawinowego pojawiania się nowych technologii, wpływających na nowe potrzeby, nowe formy produkcji i konkurencyjność. Wiąże się z tym potrzeba stałego zmieniania poszczególnych gospodarek, również światowej, oraz potrzeba kreowania nowych form zarządzania zasobami ludzkimi. Globalna gospodarka/globalne społeczeństwo podążają w kierunku dyferencjacji. Transformacji gospodarki towarzyszy transformacja systemu prawnego, a jej rozwój powoduje nowe potrzeby regulacyjne. Kierunek zmian towarzyszących transformacji i wynikające z niej rozwiązania nie są przewidywalne.

\*

W pierwszym dniu Zjazdu odbył się Jubileusz Profesora Wojciecha Muszalskiego. Jubilatowi wręczono Księgę Jubileuszową.

W kolejnych dniach Zjazdu uczestnicy mieli okazję przyrzeć się najnowszym trendom badawczym i praktyce.

Zjazd był zorganizowany inaczej niż poprzednie Zjazdy. Składał się co do zasady z sesji panelowych — 2–3 w danym przedziale czasowym. Trzeciego dnia Zjazdu jednocześnie z sesjami panelowymi odbywała się sesja posterowa. Znalazło się również miejsce dla warsztatu metodologicznego i sesji trzyminutowej, o czym dalej. Sesje panelowe zostały zaplanowane na podstawie nadesłanych przez uczestników wystąpień, a ich tematyka doskonale pokazuje, jakie tematy badawcze przewijają się w obecnych badaniach.

Obrady merytoryczne rozpoczęła dyskusja panelowa pt. Założenia teoretyczne tworzenia prawa zatrudnienia, moderowana przez prof. Małgorzatę Gersdorf. W toku prezentacji prof. UŁ Mirosław Włodarczyk opowiedział o metodykach zmiany prawa pracy i towarzyszącej im refleksji po projekcie kodeksu pracy. Dr Eliza Maniewska (UW) wygłosiła wystąpienie dotyczące modelu zatrudnienia i na jego tle zasady pomocniczości. Z kolei dr Mikołaj Rylski (USz) w swoim wystąpieniu o sprawiedliwości i sile moralnej umów o pracę w epoce postindustrialnej nawiązał do podstawowego dylematu, jakim jest zmiana paradygmatu pracy. Dr Sebastian Koczur (KA FM) mówił o uwarunkowaniach efektywności ochrony prawa pracy wobec wyzwań współczesności. Panel ten stanowił doskonale wprowadzenie do tematyki Zjazdu.

Kolejny panel rozpoczął blok wystąpień dotyczących zbiorowego prawa zatrudnienia. W części prowadzonej przez prof. Krzysztofa W. Barana, prof. UW Łukasz Pisarczyk (UW) wygłosił wystąpienie o zakresie podmiotowym autonomicznych źródeł prawa pracy. Z kolei tematem wystąpienia dr. Piotra Grzebyka (UW) stały się wolności związkowe osób wykonujących pracę w niestandardowych formach zatrudnienia. Do niestandardowych form zatrudnienia i ich ochrony w kontekście przepisów zbiorowego prawa pracy nawiązał również w swoim wystąpieniu prof. UŁ Tomasz Duraj (UŁ). Mec. Agnieszka Lechmann-Filipiak (DLA Piper Giziński Kycia sp. k.) nawiązała w swoim wystąpieniu do dylematów praktycznych stosowania znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych.

W jednej z kolejnych sesji panelowych, prowadzonej przez prof. UKSW Monikę Gładoch, dr Beata Rutkowska (UMK) zastanawiała się, czy prawo do strajku ma charakter powszechny czy elitarny. Dr hab. Krzysztof Walczak (UW) opowiedział o realizacji grantu finansowanego przez NCN, a dotyczącego uprawnień pracowników opiekunów dzieci przyznawanych przez pracodawców w autonomicznych źródłach prawa pracy jako przejaw realizacji idei *work-life balance*. Dr Agnieszka Zwolińska (UW) zajęła się prawem do sądu w zbiorowych stosunkach pracy. Z kolei dr Jacek Lewkowicz (UW) opowiedział o odpowiedzialności prawnej związków zawodowych w Polsce.

Więcej o związkach zawodowych, szczególnie po ostatniej nowelizacji, można było wysłuchać w sesji pa-

nelowej, prowadzonej przez dr Annę Redę-Ciszewską (UKSW). W sesji wzięli udział: dr hab. Monika Latos-Milkowska (UW), która mówiła o reprezentatywności związków zawodowych po nowelizacji, dr Magdalena Rycak (Uczelnia Łazarskiego), która wygłosiła wystąpienie na temat zasad informowania przez związki zawodowe o swoim stanie liczebnym na potrzeby korzystania z uprawnień związkowych, dr Artur Rycak, który z kolei nawiązał do poprzedzającego wystąpienia i mówił o sądowej kontroli liczebności związku zawodowego. Na koniec dr Jakub Szmit (UG) powiedział o obowiązkach informacyjnych pracodawcy wobec związków zawodowych.

W trakcie Zjazdu odbyły się również sesje współorganizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jedną z nich dotyczyła współczesnych wyzwań w korzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i prowadziła ją dr hab. Dorota Dzienisiuk (UW). W trakcie sesji prof. Gertruda Uścińska (UW, ZUS) wygłosiła wystąpienie o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Dr Robert Marczak (ZUS) powiedział o społecznych skutkach wdrożenia umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym. Z kolei ekspert ZUS, dr Andrzej Szybkie wygłosił wystąpienie o nurtującej chyba wszystkich kwestii bezpieczeństwa emerytalnego Polaków zamieszkających w Wielkiej Brytanii po tzw. brexicie. Dr Sebastian Jakubowski (UWr) mówił o PPK jako dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym dla cudzoziemców.

Kolejna sesja we współpracy z ZUS dotyczyła ewolucji środków prawnych i administracyjnych w systemie ubezpieczeń społecznych, które mają ułatwiać korzystanie z oferty ZUS. W swoim wystąpieniu prof. Gertruda Uścińska powiedziała o prawnym i społeczno-gospodarczym znaczeniu reform e-administracyjnych. Dr Andrzej Szybkie mówił o systemie elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego. Wystąpienie mgr Hanny Zalewskiej (ZUS) dotyczyło kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS jako narzędzia w przestrzeni działalności politycznej, naukowej i administracyjnej. Dr Maciej Zieliński (UAM) nawiązując do poprzednich wystąpień zastanawiał się nad charakterem prawnym środków gromadzonych w pracowniczych planach kapitałowych w świetle Konstytucji RP.

Inną sesją przygotowaną we współpracy z partnerem zewnętrznym była sesja dotycząca specyfiki działalności rzemieślników i uniwersalizmu prawa pracy, prowadzona przez dr Barbarę Godlewską-Bujok (UW). Prof. UW Andrzej Patulski (UW) podzielił się w niej refleksją na temat biznesu i prawa zatrudnienia. Dr Andrzej Stępnikowski (ZRP) opowiedział o działalności rzemieślniczej i przesłankach historycznych, społecznych i prawnych kształtowania jej specyfiki. Mgr Marta Goroszkiewicz (UW) zajęła się rolą i zadaniami rzemiosła w przygotowywaniu wykwalifikowanych kadr. Dr inż. Grażyna Dębicka-Ozorkiewicz (ZRP) wygłosiła wysta-



pienie o potencjale rzemiosła w różnych kontekstach. Sesja ta, zresztą podobnie jak i inne, spotkała się wręcz z entuzjazmem osób uczestniczących, ponieważ pokazała, jak bardzo ważne są działania w mikroskali.

Zjazd obfitował w tematy, które można uznać za kluczowe we współczesnym dyskursie naukowym na świecie. W sesji dotyczącej zatrudnienia atypowego, prekariatu i niepewności, prowadzonej przez prof. UMCS Annę Kosut (UMCS), dr Urszula Torbus (UŚ) wygłosiła wystąpienie o prekaryzacji pracy i jej skutkach. W nawiązaniu do tego wystąpienia dr Izabela Florczak (UŁ) mówiła o pracy prekaryjnej, której istotą jest wielopłaszczyznowa niepewność. Z kolei dr Tomasz Lasocki (UW) powiedział o arbitrażu tytułów w ubezpieczeniu społecznym, co miało związek z niepewnymi formami zatrudnienia. Na koniec dr Michał Sypniewski (UG) omawiał konstrukcję prawną delegowania w ramach świadczenia usług w kontekście krajowych środków prawnych pozwalających na czasowe świadczenie pracy za granicą.

Kolejną sesją panelową, która dotyczyła problemów niezwykle współczesnych, była sesja poświęcona zatrudnieniu za pośrednictwem platform i zatrudnieniu w tzw. *gig economy*. Sesję poprowadziła prof. UG Monika Tomaszewska (UG). Organizatorzy postawili uczestnikom pytanie o to, czy platformy to nowa forma zatrudnienia czy nowa forma wyzysku? I tak prof. Andrzej M. Świątkowski omówił teoretyczne podstawy zatrudniania w ramach platform przedstawiając swoje wnioski *de lege ferenda*. Prof. WSAiB Joanna Unterschütz (WSAiB Gdynia) zastanawiała się, czy Europejski Pilar Praw Społecznych daje podstawę do ochrony pracy w ramach platform cyfrowych? Dr Kamila Naumowicz (UWM) wygłosiła wystąpienie dotyczące cyfrowych nomadów na polskim rynku pracy. Z kolei mgr Gabriela Gospodarek (UW) podjęła się zadania identyfikacji podmiotu zatrudniającego w *gig economy*.

W trakcie sesji dotyczącej opiekunów dziecka w zatrudnieniu, którą prowadził dr Tomasz Lasocki, dr Agata Ludera-Ruszel (UR) zajęła się strategią *work-life balance* jako instrumentu wprowadzenia w życie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Mgr Aleksandra Pietras (UŁ) również odniosła się do koncepcji *work-life balance*, ale w kontekście prawa do wypoczynku. Dr Katarzyna Serafin (UŁ) wygłosiła wystąpienie na temat instrumentów prawa pracy ułatwiających łączenie pracy z opieką nad niepełnosprawnym dzieckiem. Na koniec, pozostając przy kwestiach związanych z życiem rodzinnym, dr Ariel Przybyłowicz (UWr) zarysował problematykę ciąży cudzoziemek w kontekście możliwości przedłużenia zezwolenia na pracę.

Kolejną sesją, której tematyka odnosiła się do jak najbardziej aktualnych zagadnień prawa pracy, była sesja dotycząca przetwarzania danych osobowych, którą poprowadził dr hab. Krzysztof Walczak. Dr Dominika Dörre-Kolasa (UJ) opowiedziała o zasadach ochrony prawnej sygnalisty i przetwarzaniu danych osobowych

w projekcie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Z kolei dr Michał Barański (UŚ) wygłosił wystąpienie na temat przetwarzania danych osobowych pracownika w zakresie numeru rachunku płatniczego i konsekwencjach tego przetwarzania. Dr Marta Otto (UŁ) mówiła o profilowaniu pracowników w kontekście RODO. Temat profilowania kontynuowała dr Barbara Godlewska-Bujok w wystąpieniu o algorytmicznym profilowaniu w służbie rynku pracy.

W trakcie sesji dotyczącej praw i obowiązków stron stosunku zatrudnienia, prowadzonej przez dr. hab. Jana Piątkowskiego (UMK), jako pierwsza głos zabrała dr Katarzyna Jaworska (UWM), która wygłosiła wystąpienie o dopuszczalności ingerowania w wygląd zewnętrzny pracownika. O zakazie nieuzasadnionej krytyki mówiła z kolei dr Maria Bosak-Sojka (UR). Dr Małgorzata Mędrała (UEK) poruszyła temat wynagrodzenia godnego, godziwego i sprawiedliwego. Dr Anna Piszczek (UŁ) rozważała, czy rzeczywiście obowiązek dbania o dobro pracodawcy przez pracownika ma charakter bezwzględny.

Na koniec odbyła się również sesja, w której poddano analizie instytucje materialnego i procesowego prawa pracy. Sesję poprowadził dr hab. Piotr Prusinowski (UWM). Dr Anna Dubowik (UW) skupiła się na konstytucyjnej zasadzie równego dostępu obywateli do stanowisk w sferze publicznej i regulacjach dotyczących nawiązania stosunku pracy. Z kolei mec. Hubert Hajduczenia (DLA Piper Giziński Kycia sp. k.) zajął się postępowaniami sądowymi z zakresu prawa pracy i postulatami *de lege ferenda* w tym zakresie.

Zjazd odbył się przy wsparciu merytorycznym i organizacyjnym Polskiej Sieci Naukowej Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE, której przedstawiciele już na sesji plenarnej zaprezentowali nową odsłonę dotychczasowych aktywności — utworzenie platformy internetowej ([www.cooperante.uni.lodz.pl](http://www.cooperante.uni.lodz.pl)). Sieć objęła swoją opieką kilka punktów programu trzeciego dnia konferencji. W tym aspekcie dzień ten miał za zadanie połączenie dwóch celów: zaangażowania młodych badaczy do czynnego udziału w Zjeździe oraz wprowadzenie elementów metodologicznych. Założenia te zostały spełnione poprzez sesję posterową, panel dedykowany metodologii prowadzenia badań naukowych nad prawem pracy i ubezpieczeń społecznych oraz panel pt. Trzyminutówki.

W ramach sesji posterowej uczestnicy przedstawiali w formie graficznej (tj. plakatu naukowego/posteru) najważniejsze tezy dotyczące badanego zagadnienia. W sesji posterowej zaprezentowano 19 posterów. Autorami posterów byli: prof. Andrzej M. Świątkowski, dr hab. Dorota Dzienisiuk (UW), dr Justyna Czerniak-Swędzioł (UJ), dr Izabela Florczak i dr Marta Otto (UŁ), dr Katarzyna Jaworska (UWM), dr Ewelina Kumor-Jezińska (UJ), dr Kamila Naumowicz (UWM), dr Karolina Stopka (UWr), dr Joanna Szyjewska-Bagińska (WSAP Szczecin, ZUS), mgr Gabriela Bania, mgr Anna Jefimow-Czerwonka, mgr Ewa Mróz, mgr Justyna

Tlatlik, mgr Magdalena Zajchowska (UŚ), mgr Natalia Bender (UW), mgr Łukasz Bolesta (UMCS), mgr Jakub Grygutis (UJ), mgr Małgorzata Libuda (UW), mgr Kinga Piwowska (KAFM), mgr Tomasz Podwysocki (UW), mgr Dorota Sędek (UW), mgr Michał Skóra (UR), mgr Edyta Sobotka (UW).

Sesję poświęconą metodologii badań naukowych prowadził prof. UŁ Mirosław Włodarczyk. Podczas tej sesji zaprezentowane zostały trzy prezentacje. Pierwszą z nich wygłosił prof. Krzysztof W. Baran. Dotyczyła metodyki i metodologii przygotowywania prac naukowych (monografii) z zakresu prawa pracy. Prof. K.W. Baran omówił komponenty niezbędne do przygotowania publikacji o poprawnej naukowej konstrukcji. Kolejna prezentacja dotycząca przesłanek nadawania stopni naukowych w kontekście wymogów stawianych rozprawom doktorskim i habilitacyjnym została zaprezentowana przez prof. Krzysztofa Ślebza (UAM). Omówione zostały w niej takie wątki jak choćby budząca tak wiele rozbieżności interpretacyjnych kwestia cyklu publikacji jako podstawy nadania stopnia doktora habilitowanego. Ostatnią z prezentacji przygotowała dr Marta Otto. Obejmowała ona swoim zakresem zagadnienia związane ze współpracą zagraniczną jako niezbędnym komponentem współczesnych badań naukowych. Dr M. Otto odniosła się w niej m.in. do wymogów stawianych obecnie młodym badaczom w odniesieniu do międzynarodowego charakteru ich pracy (głównie publikacji). Panel metodologiczny cieszył się ogromnym zainteresowaniem uczestników Zjazdu, co potwierdza trafność w wyborze takiej tematyki debaty.

Ostatnim z elementów tej części Zjazdu była sesja „Trzyminutówki”, której prowadzącą była dr Izabela Florczak. Oryginalnie „Three Minute Thesis®” [3MT®] to ogólnoswiatowy konkurs z zakresu komunikacji naukowej, stworzony przez The University of Queensland (Australia) i organizowany od 2008 r. W ramach konkursu doktoranci mają do dyspozycji trzy minuty, aby wygłosić prezentację na temat swojej pracy naukowej i jej znaczenia dla społeczeństwa. Konkurs ten nie ma na celu trywializacji badań naukowych czy też ich nadmiernego uproszczenia. Stawia on doktorantom wyzwanie prezentacji swoich idei oraz odkryć naukowych w sposób zwięzły i zrozumiały. Zaproszenie do zasiadania w jury panelu przyjęli prof. SWPS Monika

Lewandowicz-Machnikowska, prof. Ludwik Florek (UW) oraz prof. Zbigniew Góral. Podczas sesji „Trzyminutówki” wystąpiło 6 doktorantów: mgr Konrad Kamiński (SN); mgr Anna Maroń (UR); mgr Paulina Pawlak (UAM); mgr Aleksandra Pietras (UŁ); mgr Kinga Piwowska (KAFM); mgr Michał Skóra (UR). Postawione przed nimi zadanie nie było łatwe do wykonania. Musieli dokonać odpowiedniego doboru treści, którą trzeba przedstawić w nieprzekraczalnym czasie trzech minut i która powinna być w sposób komunikatywny prezentować główne tezy prowadzonych badań. Sesja ta stawiała trudne wyzwania również przed osobami mającymi oceniać wystąpienia, wymagając szerokiej wiedzy i umiejętności formułowania wniosków odnośnie zaprezentowanej treści w trybie *ad hoc*. Zarówno jury, jak i obserwatorzy sesji byli pod dużym wrażeniem stylu, w jakim doktoranci poradzili sobie z prezentacjami. Dla nich samych była to możliwość skonfrontowania swojego stanowiska i obranej drogi badawczej z opiniami niezależnych ekspertów.

XXII Zjazd niewątpliwie różnił się od zjazdów poprzednich. Podczas debat poruszono wiele niezwykle ważnych, współczesnych problemów, a formuła przyjęta przez organizatorów pozwoliła zoptymalizować możliwości wystąpienia na tej najważniejszej konferencji środowisk związanych z nauką prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Konferencja jest dobrym przykładem na to, że w różnorodności siła i że polska nauka prawa pracy i ubezpieczeń społecznych stara się nadążyć za współczesnymi trendami światowymi w nauce.

Ważne było wprowadzenie nowości — równoległych sesji panelowych, sesji posterowej, sesji trzyminutowej, sesji metodologicznej. Organizacja wystąpień w tej formie udowodniła, że różnorodność w polskiej nauce prawa pracy jest potrzebna i ma potencjał kreatywny. Liczba wystąpień mogła przyprawić o ból głowy, ale znowu — było to potrzebne, żeby zoptymalizować korzyści z konferencji dla uczestników.

Zjazd okazał się ważny również ze względu na elementy kooperacyjne. Współpraca wewnętrzna w ramach sieci COOPERANTE może nadać nowego impulsu podejmowanym planom badawczym. Współpraca zewnętrzna z podmiotami pozanaukowymi pokazała, że może się to odbywać wyłącznie z korzyścią dla stron zaangażowanych.

---

**Archiwalne artykuły z lat 2013–2018 są już dostępne na stronie internetowej naszego czasopisma: <http://www.pizs.pl/archiwum>**

**Co miesiąc wraz z nowym numerem „Pracy i Zabezpieczenia Społecznego” kolejny numer archiwalny.**

# Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych

## Subject matter limitations on additional employment of academic teachers working in public academic institutions

*prof. dr hab. Bogusław Cudowski*

Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Prawa, Katedra Prawa Pracy

ORCID: 0000-0002-8597-6326

e-mail: cudowski@uwb.edu.pl

**Streszczenie** Jak pokazuje praktyka, w Polsce wielu nauczycieli akademickich jest zainteresowanych podjęciem dodatkowego zatrudnienia poza uczelnią. Jest to więc zjawisko o istotnym znaczeniu społecznym. Z jednej strony ograniczenia stanowią naruszenie zasady wolności pracy. Z drugiej zaś podjęcie dodatkowego zatrudnienia może stanowić zagrożenie dla istotnych interesów uczelni wyższej. Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych na gruncie polskiego prawa już od dawna podlega różnego rodzaju ograniczeniom. Obowiązująca obecnie ustawa przewiduje zakazy o charakterze względnym i bezwzględnym. Nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej może uzyskać zgodę jedynie na jedno dodatkowe zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Zakaz bezwzględny dotyczy więc kolejnych zatrudnień u takich pracodawców. Zasadniczym problemem jest określenie zakresu przedmiotowego ograniczeń. Brak określonych celów obowiązujących ograniczeń sprawia, że niejasne są kryteria uzasadniające odmowę rektora na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Przepisy ustaw ograniczające podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez nauczycieli akademickich ulegały znacznym zmianom. Wydaje się, że ich celem w chwili obecnej jest przeciwdziałanie podejmowaniu zatrudnienia o charakterze konkurencyjnym. Polska regulacja ustawowa tego problemu jest wielce niedoskonała i z tego powodu można zakładać, że przysporzy w przyszłości wielu trudności interpretacyjnych i sporów. Zdaniem autora uzasadniony jest więc wniosek o konieczności dokonania gruntownych zmian legislacyjnych.

**Słowa kluczowe:** nauczyciel akademicki, wyższa uczelnia publiczna, dodatkowe zatrudnienie, zakres przedmiotowy ograniczeń, obowiązek informowania o dodatkowym zatrudnieniu, zasada wolności pracy.

**Summary** In Poland, practice reveals that academic teachers are interested in additional employment. Hence, it is an occurrence of a particular social significance. On one hand, limitations imposed on additional employment infringe upon the right of freedom of employment. On the other hand, undertaking additional employment may pose a threat, and may not be in the best interest of the pertinent educational institution. For a long time now additional employment of academic staff has been subject to many restrictions and limitations. The Polish legislation currently in effect provides for restrictions that are both of an absolute nature and those which are relative. An academic teacher employed in a higher education institution may obtain permission only for one additional employment at another higher education institution offering teaching and other scholarly activities. The major problem is establishing the subject matter of those restrictions. The lack of purpose of said restrictions results in ambiguous criteria for the Rectors' refusal to approve an application for additional employment. The legislation restricting undertaking additional employment of academic staff has undergone significant changes. It seems that said restrictions aim at eliminating undertaking competitive activities by academic teachers. It may be argued, that the Polish regulation in regard to additional employment is imperfect in many ways. It is assumed that in the future it will pose many interpretative challenges and problems. Hence, the proposal of making further appropriate amendments in the current legislative acts regulating additional employment of academic teachers is justified.

**Keywords:** academic teacher, public higher education institution, additional employment, subject matter limitation, the obligation to inform about additional employment, freedom of employment principle.

JEL: K31

## Wprowadzenie

Problematyka ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich już od dawna stanowi przedmiot regulacji prawnej, a także wypowiedzi doktryny prawa pracy (zob. np. Cudowski, 2006, 2015; Pudełko, 2011, 2011a; Węgrzyn, 2012). Można stwierdzić, że występują w tej materii problemy o niezmiernie istotnym znaczeniu zarówno dla nauczycieli akademickich jak i zatrudniających ich uczelni wyższych. Regulacja prawna tych ograniczeń ulegała znaczącym zmianom w kolejnych ustawach regulujących zatrudnienie nauczycieli akademickich (zob. Cudowski, 2015, s. 214–221). Pomimo zidentyfikowania przez doktrynę i orzecznictwo podstawowych problemów i kontrowersji ustawodawca nie rozwiązał ich w jasny i jednoznaczny sposób. Tak więc zasadniczym celem niniejszego artykułu jest ocena nowej regulacji ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich przewidzianych w ustawie z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU z 2018 r. poz. 1668 ze zm., dalej: ustawa).

Natomiast przedmiotem artykułu są ograniczenia podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Pominięty zaś zostanie problem prowadzenia przez nauczyciela akademickiego działalności gospodarczej. Bowiem podobnie jak poprzednia ustawa (art. 129 ust. 3 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, DzU z 2012 r. poz. 572 ze zm.) nowa regulacja (art. 125 ust. 7 ustawy) przewiduje jedynie obowiązek poinformowania rektora uczelni, która jest podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego, o prowadzeniu działalności gospodarczej. Powołane wyżej przepisy obu ustaw są identyczne. Tak więc ustalenia dokonane wcześniej zachowały swą aktualność także na gruncie nowej regulacji ustawowej (zob. Pakuła-Gawarecka, 2013; Cudowski, 2006, s. 70–73).

Ograniczenia podejmowania dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności dotyczą nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni publicznej, która jest ich podstawowym miejscem pracy. Natomiast zgodnie z art. 125 ust. 8 ustawy do nauczycieli akademickich uczelni niepublicznych przepisy art. 125 ust. 1–7 ustawy stosuje się odpowiednio, jeżeli statut nie stanowi inaczej.

## Zakres przedmiotowy ograniczeń

Podstawowe znaczenie dla dalszych rozważań ma ustalenie znaczenia pojęcia „zatrudnienie” użytego w treści art. 125 ust. 1 ustawy. Przepis poprzednio obowiązującej ustawy (art. 129 ust. 1) stanowił jednoznacznie, iż chodzi o „zatrudnienie w ramach stosunku pracy”, czego zabrakło w treści art. 125 ust. 1 ustawy. W związku z tym wyrażony został ostrożny pogląd, iż „wydaje się, że chodzi o zatrudnienie w ramach stosunku pracy, ale nie ma takiej pewności, choć z drugiej strony użyty jest termin *pracodawca*” (Zieliński, 2019). Zasadniczo należy stwierdzić, że przepisy ograniczające podejmowanie dodatkowego zatrudnienia z reguły wyraźnie rozgraniczają „zatrudnienie” od podejmowania innych zajęć czy zajęć za-

robkowych. Dotyczy to regulacji pragmatyk pracowniczych pracowników służby cywilnej, pracowników samorządowych, pracowników urzędów państwowych czy sędziów. Potwierdza powyższą regułę także regulacja art. 125 ustawy. Przepis art. 125 ust. 1 ustawy stanowi o „zatrudnieniu” tylko u jednego „pracodawcy”. Jednoznaczny wniosek w tej kwestii wynika z treści przepisów art. 125 ust. 4–6 ustawy, gdyż wobec rektora uczelni publicznej obowiązek uzyskania zgody rady uczelni dotyczy wykonywania dodatkowego „zajęcia zarobkowego”. Bez żadnej wątpliwości należy więc stwierdzić, że pojęcie zatrudnienia użyte w treści art. 125 ust. 1 ustawy należy rozumieć jako zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Pewne wątpliwości można mieć jednak w stosunku do zatrudnienia funkcjonariuszy na podstawie stosunku służbowego, który ma charakter administracyjny. Problem ten wydaje się mieć jedynie teoretyczne znaczenie, gdyż podmioty ich zatrudniające nie prowadzą działalności dydaktycznej lub naukowej, a ponadto pragmatyki funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych regulują ograniczenia podejmowania dodatkowej działalności poza służbą (zob. Cudowski, 2007, s. 89–96).

Jak wynika z powyższego ustalenia, zakresem obowiązku uzyskania zgody nie są objęte umowy o charakterze cywilnoprawnym. Zasadniczo można stwierdzić, że zatrudnienie osoby<sup>1</sup> przez uczelnię na podstawie umowy cywilnoprawnej jest dopuszczalne. Stwarza to różnego rodzaju problemy. W szczególności dotyczy to zatrudniania osób, które prowadzą zajęcia dydaktyczne na podstawie umów o dzieło. Często ich zawieranie jest kwestionowane przez ZUS. W tej sytuacji podstawą rozstrzygnięcia jest określenie rodzaju zawartej umowy. Jest to problem kontrowersyjny, który był rozstrzygany przez Sąd Najwyższy (zob. Cudowski, 2015a, s. 384–389). Można w tym miejscu jedynie stwierdzić, że prowadzenie zajęć dydaktycznych na podstawie umowy o dzieło jest dopuszczalne pod warunkiem spełnienia istotnych warunków takiego rodzaju umowy cywilnoprawnej. Wątpliwości dotyczą jednak tego, jakie to mają być warunki.

Wracając do podstawowego nurtu rozważań należy zauważyć, że ograniczenie omawianego zakazu jedynie do zatrudnienia pracowniczego nie obejmuje wszelkiego rodzaju zatrudnień cywilnoprawnych. Trzeba więc rozstrzygnąć, czy w tej sytuacji spełniony jest cel ustawowych ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. Aktualny jest pogląd, wyrażony co prawda w odniesieniu do art. 101 k.p., iż przepisy ograniczające dodatkowe zatrudnienie nie mają na celu ochrony zdrowia pracownika oraz ochrony przed przemocą (Kijowski, 1989, s. 204–205). Tak jest również w przypadku regulacji ograniczających dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich, gdyż ograniczenia nie dotyczą wszelkich innych rodzajów zatrudnienia dodatkowego. Zasadniczym celem tych przepisów jest ochrona interesu uczelni wyższej. Można także zaakceptować pogląd, że celem tym jest osiągnięcie wysokiego poziomu kształcenia, co można postrzegać jako ochronę interesu publicznego (Pudełko, 2013, s. 14). Tak więc, jeżeli zgodzić się z tym, że cele te mają być spełnione przez ograniczenia dodatkowego

zatrudnienia, to powinny one obejmować także zatrudnienie cywilnoprawne, którego przedmiotem jest wykonywanie na rzecz innej uczelni obowiązków przewidzianych dla nauczycieli akademickich. W tym kontekście nie ma bowiem znaczenia czy dodatkowe zatrudnienie będzie wykonywane na podstawie umowy o pracę, czy będzie to zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym.

Obowiązek uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie dotyczy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej, która jest jego podstawowym miejscem pracy. Zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy w umowie o pracę z nauczycielem akademickim wskazuje się, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy. Kolejny przepis art. 120 ust. 2 stanowi zaś, że warunkiem wskazania uczelni jako podstawowego miejsca pracy jest zatrudnienie w niej w pełnym wymiarze czasu pracy, a nauczyciel akademicki może mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy. Możliwa jest więc sytuacja, w której nauczyciel akademicki zatrudniony nawet w kilku uczelniach nie ma wskazanego podstawowego miejsca zatrudnienia. Określenie podstawowego miejsca pracy ma znaczenie nie tylko w odniesieniu do obowiązku uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie, ale również warunków pełnienia funkcji rektora uczelni, stosowania kodeksowych ograniczeń dotyczących umów na czas określony czy pozwoleń na utworzenie kierunku studiów. Należy także pamiętać, że nauczyciel akademicki może być zatrudniony u innego pracodawcy, który nie prowadzi działalności dydaktycznej lub naukowej, czego przykładem może być sędzia. Przepisy pragmatyk sędziowskich nie posługują się pojęciem podstawowego miejsca pracy. Jednak z całokształtu ich przepisów, w tym w szczególności ograniczających dodatkowe zatrudnienie, można wnioskować, że podstawowym miejscem ich zatrudnienia jest sąd. W takiej sytuacji można przyjąć, że nauczyciel akademicki jest zatrudniony w uczelni jako podstawowym miejscu pracy i jednocześnie w sądzie jako podstawowym miejscu pracy. Jest to możliwe, gdyż przepisy ustawy odnoszą się jedynie do zatrudnienia w uczelniach wyższych, z wyłączeniem innych dodatkowych zatrudnień.

Reasumując należy stwierdzić, że obecnie obowiązujące przepisy ustawy, tak jak i poprzednio, przewidują względny zakaz jednego dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową oraz zakaz bezwzględny w przypadku kolejnych zatrudnień. Wynika więc z tego, że obowiązek uzyskania zgody nie dotyczy podejmowania dodatkowego zatrudnienia u innych pracodawców. Pogląd taki jest prezentowany przez wszystkich autorów, którzy wypowiedzieli się na ten temat.

Na zakończenie tego wątku rozważań o zakresie przedmiotowym zakazu z art. 125 ust. 1 ustawy należy się zastanowić, czy obejmuje on także zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową, ale zatrudnienie to nie polega na prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub naukowych. Z literalnego brzmienia przepisu wynikałoby, że ograniczenie w postaci obowiązku uzyskiwania zgody dotyczy określonych pracodawców. Jednak mając na uwadze cele tych ograniczeń zgadzam

się ze stanowiskiem, iż w takim przypadku zatrudnienie to nie podlega tym ograniczeniom (tak Sanetra, 2013, s. 289; przeciwnie Wujczyk, 2015, s. 195). Pogląd ten wspiera także konstytucyjna zasada wolności pracy (art. 65) oraz kodeksowa podstawowa zasada prawa pracy (art. 10 § 1). Wynika z niej, że ograniczenia wolności pracy, w tym podejmowania dodatkowego zatrudnienia, muszą być postrzegane jako wyjątek. Z tego powodu przepisy ograniczające podejmowanie dodatkowego zatrudnienia powinny być interpretowane co najmniej w sposób ścisły, a nawet zawężający.

Ustawa w art. 125 ust. 3 określiła wyjątki od obowiązku uzyskiwania zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia. W stosunku do poprzedniej regulacji tych wyjątków zmieniony został ich katalog. Obowiązujące obecnie przepisy zawierają wyjątki znane poprzedniej ustawie. Są to zatrudnienia w urzędach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4a ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915 ze zm.), oraz w instytucjach kultury. Dodano natomiast (art. 125 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy) zatrudnienie w podmiotach, z którymi uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia albo dla których jest organem prowadzącym, założycielem albo udziałowcem, oraz w jednostkach, o których mowa w art. 2 ustawy z 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (DzU z 2019 r. poz. 1148 ze zm.). Ustawodawca zrezygnował natomiast z wcześniej wymienionych wyjątków w postaci zatrudnienia w organach towarzystw naukowych i zawodowych, w organach wymiaru sprawiedliwości, we władzach Polskiej Akademii Nauk i Polskiej Akademii Umiejętności oraz w samorządowych kolegiach odwoławczych.

Ustanowienie wyjątków od obowiązku uzyskiwania zgody na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia jest uzasadnione w przypadku zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność dydaktyczną lub naukową. Do takich podmiotów należą niewątpliwie wymienione w prawie oświatowym. Są to bowiem przede wszystkim szkoły i przedszkola. Także w przypadku wymienionym w art. 125 ust. 3 pkt 1 ustawy chodzi chyba przede wszystkim o wyższe uczelnie i szkoły. Przepis ten nie stanowi jednak, że chodzi o podmioty prowadzące działalność dydaktyczną lub naukową. Należy więc przyjąć, że w grę mogą wchodzić także inne podmioty. W tej części (przypadku) wyłączenie ustawowe byłoby zbędne. W przypadku instytucji kultury może chodzić o bardzo różne podmioty prowadzące taką działalność. Bowiem zgodnie z art. 2 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (DzU z 2018 r. poz. 1983 ze zm.) formami organizacyjnymi działalności kulturalnej są w szczególności teatry, opery, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury. Nie jest to więc katalog zamknięty. Niewątpliwie chyba wszystkie z nich, choć nie muszą, to mogą prowadzić działalność o charakterze dydaktycznym lub naukowym. Wyjątek ten nie budzi więc zastrzeżeń.

Natomiast zasadnicze wątpliwości powstają co do wyłączeń przewidzianych w art. 125 ust. 3 pkt 2 ustawy. Obowiązek uzyskiwania zgody został wyłączony w stosunku do urzędników i innych pracowników zatrudnionych w:

- 1) Kancelarii Sejmu,
- 2) Kancelarii Senatu,
- 3) Sądzie Najwyższym,
- 4) Kancelarii Trybunału Konstytucyjnego,
- 5) Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich,
- 6) Biurze Rzecznika Praw Dziecka,
- 7) Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców,
- 8) Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji,
- 9) Urzędzie Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej,
- 10) Krajowym Biurze Wyborczym,
- 11) Regionalnych izbach obrachunkowych,
- 12) Urzędzie Ochrony Danych Osobowych,
- 13) Instytucie Pamięci Narodowej — Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko narodowi Polskiemu, oraz osób zatrudnionych w:
- 14) Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
- 15) urzędach ministrów i przewodniczących komitetów wchodzących w skład Rady Ministrów oraz urzędach centralnych organów administracji rządowej,
- 16) Rządowym Centrum Legislacji.

Po pierwsze należy rozstrzygnąć, czy wyłączenia te są w ogóle potrzebne. Jedynym uzasadnieniem wszystkich wyłączeń obowiązku uzyskiwania zgody jest zatrudnienie u pracodawców prowadzących działalność dydaktyczną lub naukową. Tak więc racjonalność wyżej wymienionych przypadków może uzasadniać jedynie to, że prowadzą one tego typu działalność. Wydaje się, że dobór tych wyjątków jest dosyć przypadkowy, bowiem niektóre z podmiotów niewątpliwie prowadzą działalność dydaktyczną lub naukową (np. Instytut Pamięci Narodowej) inne zaś nie (np. Krajowe Biuro Wyborcze).

Po drugie, wątpliwości budzi wzajemna relacja przepisu nakładającego obowiązek uzyskania zgody i tych wyłączeń. Wyłączenia te stanowią bowiem wyjątek od wyjątku. Ponadto, jak trafnie zauważono wcześniej (Sanetra, 2013, s. 290), tak i obecnie przepis art. 125 może być rozumiany w ten sposób, że pracownicy urzędów mogą się zatrudniać na wielu uczelniach bez żadnych ograniczeń. Należy się zgodzić, że byłaby to konkluzja absurdalna. Zasadne było więc postulowanie zmiany tego przepisu przy kolejnej nowelizacji ustawy, co niestety nie zostało dokonane.

Nowe przepisy (art. 125 ust. 4–6 ustawy) w odmienny sposób określiły zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia rektora. Został on bowiem znacznie rozszerzony. Poprzednio chodziło tylko o dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a obecnie o wykonywanie „dodatkowego zajęcia zarobkowego”. Zgoda może być udzielona przez radę uczelni. Należy stwierdzić, że przepis jest jasny — chodzi o wszelkie zajęcia zarobkowe. Jednak można mieć co do tego pewne wątpliwości. Nie można bowiem przyjąć, że rektor będący z reguły profesorem tytularnym powinien mieć obowiązek uzyskania

zgody na napisanie artykułu lub książki czy wygłoszenie wykładu na innej uczelni. Jeszcze inny problem może stanowić wygłoszenie wykładu na uczelni konkurencyjnej. Rektor musi uzyskać zgodę na dodatkowe zatrudnienie czy inną formę zajęcia zarobkowego także w podmiotach wymienionych w art. 125 ust. 3 ustawy, gdyż wyłączenia te dotyczą nauczycieli akademickich, a ograniczenia rektora określa samodzielnie inny przepis, a więc szczególny.

Należy także zauważyć, że zasadniczo zmieniły się przepisy określające dopuszczalność odmowy zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego. Poprzednia ustawa stanowiła o kryteriach odmowy w postaci świadczenia usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejszających zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiążących się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Obecnie zrezygnowano z określenia choćby niedookreślonych kryteriów odmowy. Przepis art. 125 ust. 2 ustawy nakazuje jedynie uzasadnienie odmowy wyrażenia zgody przez rektora. W tej sytuacji kluczowym zagadnieniem staje się określenie kryteriów, które mogą uzasadniać odmowę. Z całą pewnością podstawowym kryterium jest dodatkowe zatrudnienie w uczelni konkurencyjnej w stosunku do podstawowego miejsca pracy. Akceptacja tego założenia prowadzi jednak do wniosku, że zapewnienie wysokiej jakości kształcenia i poprawnego wywiązywania się z obowiązków wcale nie jest podstawowym celem ustawowych ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. Gdyby tak miało być, to powinno to jednoznacznie wynikać z przepisu ustawy<sup>2</sup>. Rozwiązałoby to także sporny problem dopuszczalności zawarcia z nauczycielem akademickim umowy o zakazie konkurencji. W obecnym stanie prawnym umowa taka jest jedynym sposobem wyeliminowania innej działalności konkurencyjnej niż zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Można też tylko zauważyć, że jednoznaczne określenie definicji konkurencji pomiędzy uczelniami wyższymi nie zawsze jest zadaniem prostym (zob. Cudowski, 2015, s. 225–226).

Kolejna niejasność dotyczy kryteriów odmowy udzielenia zgody rektorowi. Przepis tego dotyczący nie przewiduje bowiem obowiązku jej uzasadnienia. Trudno byłoby zaakceptować założenie, że w tym przypadku odmowa może zostać udzielona na zasadzie całkowitej dowolności (swobodnego uznania), tym bardziej że jest ona wymagana na wszelkie zajęcia zarobkowe. Jakkolwiek kryteria te mogą być zdecydowanie zaostrzone, to wydaje się, że i w przypadku rektora odmowa na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego powinna zostać uzasadniona.

Reasumując można stwierdzić, że nowe przepisy, tak jak i poprzednie, określające zakres przedmiotowy dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich nie są jasne. Z pewnością można więc zakładać, że staną się one przedmiotem niejednego sporu i kontrowersji.

## Obowiązek zawiadomienia pracodawcy o dodatkowym zatrudnieniu

W tym fragmencie będzie chodziło o rozważenie problemu dopuszczalności wprowadzenia obowiązku zawiado-

mienia pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia. Problem ten dotyczy przypadków, w których obowiązek ten nie wynika wprost z przepisów powszechnie obowiązujących.

Problematyka regulowania obowiązków pracowniczych jest obszerna i skomplikowana. Na potrzeby niniejszego artykułu należy więc przyjąć jedynie podstawowe i powszechnie akceptowane założenia. Pierwszym z nich jest to, że obowiązki pracownicze mogą być regulowane zarówno w ustawie, aktach wykonawczych, autonomicznych źródłach prawa pracy, jak i umowie o pracę. Sprecyzowanie obowiązków ustawowych może nastąpić w aktach wewnątrzzakładowych. Ponadto, to same strony umowy o pracę mogą ustalić, które z obowiązków pracownika mają być kwalifikowane jako podstawowe. Zakres swobody stron jest ograniczony przede wszystkim przez zasadę korzystności z art. 18 § 1 k.p. Konieczne w tym miejscu jest zwrócenie uwagi na to, że w przypadku obowiązków, które nie są uregulowane w przepisach prawa pracy, ograniczenie to jest w istocie bezprzedmiotowe. Trudno bowiem uznać, że wprowadzenie nowego obowiązku, czy tym bardziej jego sprecyzowanie, będzie w każdym przypadku niekorzystne dla pracownika.

Problem dopuszczalności ustanowienia umownego obowiązku pracowniczego informowania pracodawcy o dodatkowym zatrudnieniu wystąpił w wyroku Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2017 r. (I PK 25/16, LEX nr 2273874 — dalej: wyrok). Przed przystąpieniem do rozważań szczegółowych konieczne jest rozstrzygnięcie, czy problem ten jest uregulowany w ustawie. W tej skomplikowanej kwestii, głównie stosowania art. 300 k.p., wielokrotnie wypowiadała się doktryna prawa pracy oraz Sąd Najwyższy. Na tej podstawie można stwierdzić, iż milczenie ustawy nie zawsze musi oznaczać brak regulacji w postaci luki prawnej. Przykładem mogą być kontrowersje dotyczące stosowania kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Punktem wyjściowym jest stwierdzenie, że przepisy ustawy do problemu informowania o dodatkowym zatrudnieniu wprost się nie odnoszą. Obowiązku tego nie znają także przepisy kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku przyjął, że obowiązek ten może stanowić konkretyzację obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Przepis ten ma zastosowanie do nauczycieli akademickich w sprawach dotyczących stosunku pracy nieuregulowanych w ustawie z mocy odesłania jej art. 147 ust. 1. Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności odniósł się do możliwości kontrowersyjnego problemu ustanowienia umownego zakazu lub uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie (zob. na ten temat Cudowski, 2009). Słusznie zostało zaakceptowane rozstrzygnięcie sprawy w wyroku Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2009 r. (III PK 60/08, OSNP 2010/23–24). Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu

lub konieczności uzyskania zgody na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). Jednak Sąd Najwyższy uzależnił te możliwości od rzeczywistego interesu zakładu pracy i stwierdził, że wprowadzenie ich do umowy bez spełnienia tego warunku jest nieważne za mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozstrzygnięcie to, moim zdaniem, jest trafne. Tak więc, jak przyjął w omawianym wyroku Sąd Najwyższy, to tym bardziej zgodnie z zasadą *a maiori ad minus* ograniczenie możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia może się wyrażać w mniej uciążliwym obowiązku poinformowania pracodawcy o podejmowaniu takiego zatrudnienia (odmiennie Skąpski, 2016, s. 729). Można także dodać, że jeżeli pracownik dodatkowo zatrudniony wywiązuje się poprawnie ze swoich obowiązków i nie narusza interesów podstawowego pracodawcy, to nie może ponieść z tego powodu żadnych konsekwencji (por. wyrok SN z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNAPiUS 1999/18/574).

Omawiany wyrok został częściowo skrytykowany w głosie (Barański, 2018). Autor glosy oparł swoje rozważania na pojęciu zatrudnienia zawartego w art. 22<sup>1</sup> k.p. zarzucając, że problem ten został przez Sąd Najwyższy pominięty. Zastrzeżeń tych nie można jednak uznać za zasadne, gdyż po pierwsze zarzuty tego dotyczące nie były przedmiotem skargi kasacyjnej. Po drugie, przedmiot spornego obowiązku nie dotyczył danych od kandydata do zatrudnienia. Po trzecie, przedmiot tego obowiązku został określony przez strony w umowie o pracę. Z tego powodu pojęcie kodeksowego zatrudnienia mogłoby mieć jedynie znaczenie drugorzędne. Natomiast w innej głosie (Symber, 2018) rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego zostało zaakceptowane. Zaskakuje natomiast ostateczny wniosek wyrażony w przedostatnim zdaniu glosy, iż „obowiązek informowania o zamiarze podjęcia dodatkowego zatrudnienia jest obowiązkiem uzyskania zgody na podjęcie takiego zatrudnienia”. Niezależnie, czy pogląd ten dotyczy umowy o pracę, czy umowy o zakazie konkurencji, mógłby on zostać zaakceptowany jedynie pod warunkiem dodania przed „jest” przeczenia. Należy także zauważyć, iż dopuszczalność ustanowienia umownego obowiązku informowania o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, czy innego rodzaju aktywności zawodowej, zupełnie inaczej jest oceniana w kontekście umowy o zakazie konkurencji, w szczególności po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie bowiem z trafnym poglądem Sądu Najwyższego (wyrok SN z 6 grudnia 2018 r., II PK 224/17, OSNP 2019/95) zobowiązanie pracownika w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy do informowania pracodawcy o podjęciu jakiejkolwiek działalności lub zatrudnienia, także w podmiocie nieprowadzącym działalności konkurencyjnej, w sposób oczywisty wykracza poza przedmiot tej umowy, co jest niezgodne z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Takie postanowienie umowy byłoby więc nieważne — zgodnie z art. 58 § 3 k.c.

Stanowisko Sądu Najwyższego, jak i sposób jego uzasadnienia są trafne jedynie w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji. Tak więc, mając na uwadze temat ar-

tykułu, należy przyjąć, że dopuszczalne jest ustanowienie umownego obowiązku poinformowania uczelni o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, na które ustawa nie wymaga zgody.

Tym bardziej obowiązek taki może zostać zawarty w statucie wyższej uczelni publicznej. Inaczej trzeba ocenić dopuszczalność zawarcia takiego obowiązku w umowie o zakazie konkurencji. Należy jednak zauważyć, że brak obowiązku informowania o dodatkowym zatrudnieniu bywa postrzegany jako gwarancja pełnej swobody podejmowania o nim decyzji przez nauczyciela akademickiego (Smusz-Kulesza, 2015, s. 240–241).

## Wnioski

Prawo do pracy (wolność pracy) jest powszechnie uznaną zasadą prawa międzynarodowego, unijnego, Konstytucji RP i kodeksu pracy (Góral, 2010, s. 538 i n.). Jednym z elementów tej zasady jest możliwość wyboru zatrudnienia, w tym także zatrudnienia dodatkowego (Oniszczyk, 2017, s. 736).

Przepisy ustawowe ograniczające podejmowanie dodatkowego zatrudnienia należy więc postrzegać jako wyjątki od powyższej zasady. Można zatem przyjąć, że powinny one być wprowadzane w szczególnie uzasadnionych przypadkach, jak i jasno oraz ściśle określać, przede wszystkim, przedmiot ograniczeń. Na podstawie przeprowadzonych wyżej rozważań trudno jest uznać, by te warunki zostały spełnione przez przepisy obecnie obowiązującej ustawy.

W razie wystąpienia wątpliwości interpretacyjnych normy prawnej często może się zdarzyć, iż konieczna staje się identyfikacja jej celów. W przypadku przepisów ograniczających podejmowanie dodatkowego zatrudnienia znajdują się takie, które wprost stanowią o tym, jakiego rodzaju zajęcia nie mogą być wykonywane. Są to więc zakazy o charakterze bezwzględnych. Przykładowo sędzia Sądu Najwyższego nie może podejmować innego zajęcia, poza zatrudnieniem w charakterze pracownika naukowo-dydaktycznego, które utrudniałoby pełnienie obowiązków, uchybiałoby godności urzędu lub podważało zaufanie do jego bezstronności lub niezawisłości (art. 44 ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, DzU z 2019 r. poz. 825). Urzędnicy samorządowi nie mogą natomiast wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonują w ramach obowiązków służbowych, wywołujących podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy (art. 30 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, DzU z 2019 r. poz. 1282).

Przepisy te zakazują więc zajęć kolidujących z wykonywaniem obowiązków lub mogących naruszać interes publiczny. Jak widać, ich przedmiot jest nieraz formułowany w sposób wielce niedookreślony. Jednak zawierają one podstawowe kryteria określające granice zakazu.

Natomiast cel ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich nie został w jakikolwiek sposób określony w przepisach ustawy. Można więc jedynie domniemywać, co zamierzał osiągnąć ustawodawca (por. Pudełko, 2013, s. 26). W grę mogą wchodzić różne cele, jak: interes publiczny w postaci zapewnienia wysokiej jakości kształcenia przez uczelnie publiczne, interes uczelni wyższej, kontrola poprawnego wywiązywania się z obowiązków nauczyciela akademickiego, zakaz konkurencji czy zachowanie prestiżu przedstawicieli tego zawodu. W tak niejasnej sytuacji określenie zakresu przedmiotowego zakazu względnego będzie spoczywał na organie wyrażającym zgodę (odmowę) na dodatkowe zatrudnienie<sup>3</sup>. Jedno jest jasne, że odmowa powinna być uzasadniona. Jednak jakie kryteria odmowę mogą wystarczająco uzasadniać, stanowi pole do bardzo różnych rozwiązań. Wydaje się, że podstawowym celem omawianych ograniczeń było przeciwdziałanie zatrudnieniom o charakterze konkurencyjnym. Kryterium to z całą pewnością będzie uzasadniało odmowę na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Jednak jeżeli taki był rzeczywiście cel ustawodawcy, to należało to wyraźnie zapisać w treści przepisu ustawy oraz objąć zakazem również zatrudnienie niepracownicze oraz inne formy działalności konkurencyjnej. Wniosek ten jest także całkowicie uzasadniony w przypadku uznania, że podstawowym celem ograniczeń jest zapewnienie wysokiej jakości kształcenia.

Reasumując należy stwierdzić, że określenie zakresu przedmiotowego zakazu dodatkowego zatrudnienia jest wielce niedoskonałe. Wydaje się, że poprawne uregulowanie tego problemu wymaga jasnego uświadomienia celów, jakie mają zostać osiągnięte.

Należy także pamiętać, że zgodnie z art. 123 ust. 1 pkt 2 ustawy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez jego zgody.

Jeżeli uwzględnić mankamenty dotyczące udzielania zgody, to potrzeba nowego uregulowania ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich wydaje się oczywista. Wiele niedoskonałości zostało podniesionych w doktrynie już w poprzednim stanie prawnym. Pomimo to ustawodawca powielił je w nowej ustawie. Z tego powodu wołaniem na puszczy ustawodawczej jest postulat zmiany regulacji ustawy uwzględniającej dorobek doktryny prawa pracy i orzecznictwa w tym zakresie.

<sup>1</sup> Osoby, gdyż nie będą to nauczyciele akademicy, w rozumieniu ustawy, z tytułu tego zatrudnienia.

<sup>2</sup> Propozycja taka była zawarta w projekcie ustawy z 2005 r.

<sup>3</sup> Na podstawie przepisów poprzedniej ustawy przyczyny odmowy były z reguły przedmiotem uchwał senatów uczelni wyższych.



## Bibliografia

- Barański, M. (2018). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (3).
- Cudowski, B. (2006). Zakres ograniczeń dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej przez nauczycieli akademickich. *Państwo i Prawo*, (12).
- Cudowski, B. (2007). *Dodatkowe zatrudnienie*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Cudowski, B. (2009). Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia. W: Z. Niedbała, M. Skąpski (red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*. Poznań.
- Cudowski, B. (2015). Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych. W: W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business.
- Cudowski, B. (2015a). Problemy kwalifikacji prawnej umowy o dzieło. W: Z. Hajn, D. Skupień (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*. Łódź.
- Góral, Z. (2010). W: K. W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business.
- Kijowski, A. (1989). Dodatkowe zatrudnienie pracownika a funkcje prawa pracy. W: W. Piotrowski (red.), *Prawo pracy a reforma gospodarcza*. Poznań.
- Oniszczyk, J. (2017). W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Pakuła-Gawarecka, P. (2013). Obowiązek poinformowania o prowadzeniu działalności gospodarczej przez nauczyciela akademickiego. *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Pudełko, W. K. (2011). Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9).
- Pudełko, W. K. (2011a). Zgoda na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego. *Monitor Prawa Pracy*, (11).
- Pudełko, W. K. (2013). Funkcje norm ograniczających dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich. W: B. M. Cwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej (zbiór studiów). Tom III*. Sosnowiec.
- Sanetra, W. (2013). W: W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*. Warszawa.
- Skąpski, M. (2016). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Smusz-Kulesza, M. (2015). Zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku sędziego sądu powszechnego. W: W. Sanetra (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business.
- Symber, J. (2018). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16. *Gdańskie Studia Prawnicze — Przegląd Orzecznictwa*, (2).
- Węgrzyn, A. (2012). O zgodzie na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Wujczyk, M. (2015). W: K. W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zieliński, J. M. (2019). *Komentarz do art. 125 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stan prawny na 2019.01.01*. LEX.

ZAPOWIEDŹ

### 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. Opiswane 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

# Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej

## Informing the employer about additional professional activity

**dr Anna Piszczek**

Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji,  
Katedra Prawa Pracy  
ORCID: 0000-0001-9967-6796  
e-mail: apiszczek@wpia.uni.lodz.pl

**Streszczenie** W artykule dokonano przeglądu możliwych źródeł obowiązku pracownika poinformowania pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej. Zdaniem autorki powinność ta może wynikać wyłącznie z umowy o pracę, nie zaś z polecenia czy obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. W interesie obu stron stosunku pracy pozostaje precyzyjne sformułowanie obowiązku informacyjnego. Nieprawidłowe wydaje się rozszerzanie tego obowiązku na poinformowanie pracodawcy o samym zamiarze podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej.

**Słowa kluczowe:** polecenia pracodawcy dotyczące pracy, obowiązki pracownika, umowa o pracę, dodatkowa aktywność zawodowa.

**Summary** The article reviewed the possible sources of the obligation to the employee to inform the employer about additional professional activity. In Author's opinion, this duty may only result from a contract of employment, not the employer's instructions or the obligation to care of the best interests of the employer's establishment. In the interest of both parties of the employment relationship remains precise wording duty of notification. Furthermore, invalid seems to extend this obligation to inform the employer of the intention to take additional professional activity.

**Keywords:** work-related instructions of the employer, employee's duties, contract of employment, additional professional activity.

JEL: K31

## Wstęp

Obowiązek powstrzymania się przez pracownika od dodatkowej pracy stanowi zabezpieczenie potencjalnych interesów majątkowych pracodawcy, czasem interesów społeczeństwa bądź grupy zawodowej, oraz dobrowolną rezygnację bądź ograniczenie uprawnień pracownika. Podstawowym środkiem stanowiącym ochronę interesu pracodawcy powinna być w takiej sytuacji umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Pojawia się pytanie, jak należy ocenić możliwość nałożenia na pracownika obowiązku informacyjnego, którego przedmiotem jest podjęcie dodatkowej aktywności zawodowej. Co może być źródłem takiego obowiązku? Czy jego podstawę stanowi samo polecenie pracodawcy dotyczące pracy? A może wynika on z podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)? Wątpliwości budzi, czy dopuszczalne jest odniesienie przedmiotowego obowiązku do każdej aktywności zawodowej, również niemającej charakteru konkurencyjnego wobec działalno-

ści pracodawcy, a także czy przedmiotowy obowiązek można rozciągać na sam zamiar podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej (tak SN w wyroku z 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16, OSP 2018/1/7).

## Polecenie dotyczące pracy

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa i umową o pracę. Pobieżna analiza przepisu sugeruje, że zawiera on trzy przesłanki obowiązywania polecenia: pozytywną — związek z pracą oraz dwie negatywne — niesprzeczność z przepisami prawa i niesprzeczność z umową o pracę. Przesłanki te mają jednak odmienny charakter. Aby można było mówić o związaniu pracownika poleceniem przełożonego, musi ono dotyczyć pracy. Jest to zatem warunek *sine qua non* każdego polecenia, o którym mowa w art. 100 § 1 k.p. Do poleceń niedotyczących pracy nie ma zastosowania art. 100 § 1 k.p., a zatem analiza ich zgodności bądź sprzeczności z ustawą czy umo-

wą o pracę jest bezprzedmiotowa (Piszczyk, 2016, s. 50). Przede wszystkim należy zatem przesądzić, czy polecenie poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej jest poleceniem dotyczącym pracy, a dopiero w razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej rozważyć czy nie jest ono sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Poszczególni przedstawiciele doktryny nieco inaczej podchodzą do kwestii czym jest „polecenie dotyczące pracy”. Dominuje podejście sprowadzające je do poleceń dotyczących rodzaju pracy wynikającego z umowy stron, a jedynie wyjątkowo, w sytuacjach wyraźnie określonych w kodeksie pracy, pracy innego rodzaju. Zdaniem Z. Górala polecenia konkretyzują jedynie obowiązki, które przyjął na siebie pracownik zaciągając dobrowolne zobowiązanie, a zatem dotyczą one pracy, do wykonywania której pracownik się zobowiązał, przy czym ustawodawca wskazuje niekiedy obowiązek wykonania poleceń, które dotyczą innych zachowań niż wykonywanie umówionej pracy, a których uzasadnieniem jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (np. art. 42 § 4, art. 81 i 151 k.p.) (Góral, 2018, s. 734). Również M. Zieleniecki wskazuje, że pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń pracodawcy (przełożonego), które dotyczą pracy umówionego rodzaju (art. 100 § 1 w zw. z art. 22 § 1 k.p.), konkretyzują określony w umowie obowiązek wykonywania pracy, wyjątkowo pracownik ma obowiązek wykonywać inną pracę niż określona w umowie (art. 42 § 4 k.p., art. 81 § 3 k.p.) (Zieleniecki, 2004, s. 475–476). Zdaniem J. Skoczyńskiego i D. Dzieniszki pracodawca może wydawać pracownikowi polecenia dotyczące sposobu wykonywania umówionej pracy, a w wypadkach prawem określonych także polecenie wykonywania innej pracy niż umówiona (np. art. 42 § 4 k.p.) lub świadczenia pracy ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy (art. 151 k.p.) (Skoczyński, Dzieniszka, 2018, s. 652). Pogląd ten reprezentuje *de facto* również A. Kijowski, wyróżniający trzy rodzaje poleceń: 1) polecenia regulujące bezpośrednio przebieg procesu pracy w ścisłym znaczeniu (przydział i bliższe określenie zadania roboczego), 2) polecenia regulujące zachowania towarzyszące wykonywaniu pracy (np. zachowanie bhp), 3) polecenia regulujące wymogi odnoszące do pozostałych zachowań pracownika uwarunkowanych społeczno-organizacyjnymi zależnościami w całościowo ujmowanym procesie kooperacji (np. zmiana dotychczasowego stanowiska pracownika, przejściowy przydział pracy innego rodzaju albo pracy nadliczbowej) (Kijowski, 1977, s. 18). Według odmiennego podejścia poleceniem dotyczącym pracy jest każde polecenie związane ze stosunkiem pracy, a jako przykład wykraczający poza tak szeroko określony zakres wskazano polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego lub uczestnictwa w akcji społecznej, ewentualnie politycznej (Mąniewska, 2019).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że poleceniem dotyczącym pracy jest polecenie pracownikowi stawienia się u przełożonego, nawet wówczas gdy pracownik został powiadomiony, że po stawieniu się

dojdzie do podjęcia czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy (wyrok SN z 4 grudnia 2012 r., I PK 204/12, OSNP 2013/23–24/272), polecenie wykraczające poza rodzaj pracy (umówiony zakres obowiązków) nieprowadzące jednak do trwałej (długotrwałej) zmiany rodzaju umówionej pracy (wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., II PK 216/11, LEX nr 1162590), niezgodne z prawem polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.) (wyrok SN z 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010/1–2/4), zarządzenie przewidujące obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw (wyrok SN z 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009/21–22/276), polecenie udania się do komendy policji w celu rozpoznania należących do pracodawcy przedmiotów pochodzących z kradzieży (wyrok SN z 5 listopada 1998 r., I PKN 417/98, OSNP 1999/24/781), polecenie wykonania badań kontrolnych (wyrok SN z 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNP 2001/20/619), uczestniczenie w ceremonii pogrzebowej w charakterze przedstawiciela (reprezentanta) zakładu pracy (wyrok SN z 15 sierpnia 1998 r., II UKN 123/98, LEX nr 2640340). Waleru tego odmówiono natomiast poleceniu zdjęcia krzyża wiszącego w zakładzie służby zdrowia (wyrok SN z 16 września 1990 r., I PRN 68/87, OSNC 1991/10–12/126).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania wydaje się, że polecenie poinformowania pracodawcy o zamiarze podjęcia czy też podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej nie wpisuje się w zakres „polecenia dotyczącego pracy”. Ma ono bowiem za przedmiot relację zewnętrzną, sferę znajdującą się poza stosunkiem pracy wiążącym pracownika z pracodawcą. Polecenie dotyczące pracy odnosi się natomiast do relacji wewnętrznej, związanej ze świadczeniem pracy. W tym stanie rzeczy bezprzedmiotowe pozostaje badanie, czy wydane przez pracodawcę polecenie nie jest sprzeczne z przepisami prawa i umową o pracę, bowiem do poleceń niedotyczących pracy nie ma zastosowania art. 100 § 1 k.p.

## Dbanie o dobro zakładu pracy

Obowiązek dbania o dobro zakładu pracy został przez ustawodawcę umieszczony w tej samej jednostce redakcyjnej art. 100 k.p. co obowiązek chronienia jego mienia oraz dodany ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (DzU nr 24, poz. 110, dalej: nowelizacja lutowa) obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W uzasadnieniu nowelizacji lutowej wskazano, że „konkretyzuje się pracowniczy obowiązek dbałości o dobro i mienie pracodawcy przez zobowiązanie pracownika do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” (uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, druk nr 379, Sejm RP II kadencji,

s. 37). Oznaczałoby to, że art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wskazuje jeden pracowniczy obowiązek w postaci dbania o dobro i mienie zakładu pracy, a zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stanowi jeden z jego przejawów. W doktrynie można spotkać jednak również odmienne zapatrywanie, zgodnie z którym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy obejmuje swym ogólnym zakresem bardziej szczegółowy obowiązek chronienia mienia zakładu (Zieliński, 1986, s. 188).

Odnosząc się do projektu nowelizacji lutowej należałoby zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. Choć ustawą z 2 lutego 1996 r. zdecydowano się na pozostawienie pojęcia „zakład pracy” w przepisie o kluczowym znaczeniu dla obowiązków pracowniczych, co może świadczyć o nadaniu mu wyraźnie sensu przedmiotowego, projekt ustawy przewidywał zamianę dotychczasowego pojęcia „zakład pracy” na pojęcie „pracodawca”. Do czasu nowelizacji „zakład pracy” w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. był pojmowany zdecydowanie podmiotowo (Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 96; Skąpski, 2001, s. 9). W orzecznictwie wskazuje się natomiast, że ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo, jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników (wyrok SN z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007/1–2/4). Ocena naruszenia przez pracownika art. 100 § 2 pkt 4 k.p. tylko przez pryzmat interesu pracodawcy jawi się zaś jako nieuzasadniona (wyroki SN z 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245 i z 16 marca 2017 r., II PK 14/16, OSNP 2018/4/45). Pogląd ten nie jest podzielany przez wszystkich przedstawicieli doktryny prawa pracy. Sprowadzenie pracowniczego obowiązku dbałości jedynie do dbałości o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jest uznawane za nieuzasadniony zabieg zawężający zakres tego obowiązku (Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 96).

Dbałość o dobro zakładu pracy przejawia się w dwójakiego rodzaju zachowaniach: 1) należytych wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę i 2) niewchodzących w zakres obowiązków umownych staraniach koniecznych do odwrócenia grożącej zakładowi szkody, zmniejszenia jej rozmiarów albo usunięcia skutków szkody, która powstała, a także staraniach zmierzających do powiększenia majątku zakładu (Zieliński, 1986, s. 188). Obowiązek ten sprowadza się również do powstrzymania się od działań mogących spowodować szkodę majątkową lub niemajątkową po stronie zakładu pracy, a także do aktywnego działania na rzecz i w jego interesie (Piotrowski, 1980, s. 240). Zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy (wyrok SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998/7/206). Powinność ta dotyczy każde-

go pracownika przy wykonywaniu uprawnień i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza tym stosunkiem (postanowienie SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531). Pracownik powinien powstrzymać się od postępowania, które mogłoby szkodzić interesom zakładu pracy, np. od ujawnienia i komentowania spraw objętych sferą poufności lub tajemnicy służbowej (Szubert, 1980, s. 173), działań wspierających dążenia innej spółki do przejęcia kontroli nad pracodawcą (wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517), przekazania na prywatną skrzynkę mailową informacji o bazie klientów i potencjalnych klientów pracodawcy (wyrok SN z 11 września 2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016/1/8), popierania przez pracownika szkodzących pracodawcy działań zmierzających do ogłoszenia jego upadłości, a zwłaszcza przejęcia maszyn i urządzeń przez spółkę, w której pracownik jest udziałowcem (wyrok SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998/7/206). Kwestia, czy w konkretnym przypadku pracownik zachował się niełojalnie wobec pracodawcy, zależy od okoliczności faktycznych każdej sprawy (postanowienie SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531).

Należy zauważyć, że każda dodatkowa aktywność zawodowa pracownika powoduje potencjalne zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy — bez względu czy jest to działalność o charakterze konkurencyjnym wobec pracodawcy, czy aktywność pozbawiona tego charakteru. Dodatkowe zaangażowanie pracownika wpływa bowiem chociażby na jego zmęczenie i dyspozycyjność, co z kolei przekłada się na relację z pracodawcą. Zmęczenie może powodować zmniejszenie wydajności czy też wadliwe wykonanie produktów bądź usług. Zmniejszenie dyspozycyjności z kolei wpływa na możliwy zakres świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazane zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy jest potencjalne — szkoda może powstać, ale nie musi. Przyjmując, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy dotyczy powstrzymania się od działań „mogących spowodować szkodę majątkową”, i odnosząc to do podejmowania dodatkowej aktywności zawodowej, należałoby uznać, że jakakolwiek tego typu działalność nie wchodzi w grę, bowiem godzi w podstawowy obowiązek pracowniczy. Założenie to jest jednak błędne przede wszystkim z uwagi na zasadę wolności wyboru pracy (por. wyrok SN z 12 września 2008 r., I PK 27/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009/12/648–654). Ponadto na zmęczenie pracownika i jego dyspozycyjność, w konsekwencji na potencjalne zagrożenie interesów majątkowych pracodawcy, wpływa również sytuacja osobista pracownika — stan rodzinny, jednoczesne dalsze kształcenie, odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy etc. Nie oznacza to jednak, że pracownik powinien kierować się w życiu osobistym tak rozumianym obowiązkiem dbania o dobro zakładu pracy, a obowiązek lojalności wobec zakładu pracy powinien w tak daleko idącym zakresie determinować jego życie pozazawodowe.

Z uwagi na powyższe wymaga rozważenia, czy obowiązkiem dbania o dobro zakładu pracy może być objęty zakaz prowadzenia dodatkowej aktywności zawodowej mającej charakter konkurencyjny wobec działalności pracodawcy. W doktrynie i orzecznictwie powszechnie akceptuje się powyższy pogląd. Wskazuje się, że również w sytuacji niezawarcia przez strony stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji, zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może wynikać z ciążącego na pracowniku, w ramach stosunku pracy, ustawowego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyroki SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999/15/480, z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005/21/337, z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007/1–2/4 i z 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010/3–4/34; Musiała, 2007; Skąpski, 2001, s. 15; Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 96)<sup>1</sup>. Świadczyć o tym ma fakt, że konkurencja stanowiąca zagrożenie dla pracodawcy, czyli zagrażająca bytowi zakładu pracy, jest bez wątpienia stanem niezgodnym z jego dobrem (Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 96). Podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej stanowi zawsze sytuację niepożądaną dla pracodawcy, a zagrożenie ekonomicznych interesów pracodawcy stwarza równocześnie, w każdym przypadku, zagrożenie dla interesów zakładu pracy (Skąpski, 2001, s. 15). Pogląd ten wzbudza pewne wątpliwości. Wydaje się, że dbałość o dobro zakładu pracy nie może stanowić samodzielnego źródła obowiązku pracownika, w sytuacji gdy jest on regulowany innymi konkretnymi przepisami. Ustawodawca dodatkowo przewiduje, iż umowa o zakazie konkurencji wymaga dla swej skuteczności dochowania formy pisemnej pod rygorem nieważności (art. 101<sup>3</sup> k.p.). Przyjęcie odmiennego poglądu oznaczałoby akceptację dla formułowania obowiązków pracownika w oparciu o klauzule generalne, wbrew wyraźnemu przepisowi ustawy, co mogłoby prowadzić do sytuacji, gdy pracownik musiałby przestrzegać obowiązków, o istnieniu których by nie wiedział, a właściwie co do których byłby przekonany, że go nie obciążają. Niezawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie zwalniałoby bowiem pracownika z konieczności powstrzymania się od wykonywania pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego lub powstrzymania się od prowadzenia konkurencyjnej działalności gospodarczej (Piszczek, 2016, s. 23). Ponadto należy zauważyć, że odmowa zawarcia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji jest w orzecznictwie uznawana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki SN z 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, „Monitor Prawa Pracy” 2013/6/310–313 i z 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004/18/316). Oznacza to z jednej strony, że pracownik nie może być zmuszony do jej zawarcia, z drugiej zaś — że pracodawca nie musi tolerować prowadzenia przez swojego pracownika działalności konkurencyjnej. Jeżeli uznamy, że z dbałości o dobro zakładu pracy wynika zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, bezprzedmiotowe są rozważania, czy z dbałości o dobro zakładu pracy wy-

nika obowiązek informowania o podjęciu konkurencyjnej aktywności zawodowej. Wówczas rozważania należy ograniczyć do informowania o działalności niekonkurencyjnej. Jeżeli uznamy, że z dbałości o dobro zakładu pracy nie wynika zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, należy rozważyć, czy z dbałości o dobro zakładu pracy wynika obowiązek informowania o podjęciu każdej aktywności zawodowej — konkurencyjnej i niekonkurencyjnej.

Źródłem obowiązków pracownika jest nie tylko umowa o pracę (i zakres czynności obowiązki te konkretyzujący). Czynność prawna wywołuje nie tylko skutki prawne w niej wyrażone, ale także wynikające z ustawy (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Obowiązki pracownicze wymienione w art. 100 k.p. mają charakter powszechny w takim znaczeniu, że stanowią element treści każdego stosunku pracy (wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 588/01, LEX nr 1169955). Treść obowiązku, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., nie może być jednak interpretowana nazbyt szeroko, na jego podstawie pracodawca nie może w nieograniczony sposób ingerować w sferę życia pracownika (Czerniak-Swędzioł, 2007, s. 96). W obecnych warunkach ustrojowych i społeczno-gospodarczych nie można oczekiwać tak dużego jak poprzednio podporządkowania własnych interesów pracownika interesom pracodawcy, skoro pracodawca w mniejszym stopniu troszczy się o interesy pracownika. Zachodzące zmiany (znajdujące wyraz także bezpośrednio w nowych unormowaniach prawnych) prowadzą wyraźnie do nadania większego znaczenia autonomii woli stron oraz zasadzie wolności umów w odniesieniu do stosunków pracy (umowy o pracę) (zdanie odrębne SSN W. Sanetry do wyroku SN z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNP 1998/7/206).

Przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ma postać klauzuli generalnej, na podstawie której można żądać od pracownika w szczególnych sytuacjach świadczenia wykraczającego poza jego normalne zobowiązanie. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie powinien być jednak postrzegany jako mający nieograniczoną pojemność, a zatem nie można z niego wywodzić, że pracownika obciążają wszelkie obowiązki, które odpowiadałyby interesowi pracodawcy (Wratny, 2018, s. 7). Wydaje się, że jego treść powinna być interpretowana w świetle pozostałych norm prawa pracy. W tym kontekście należy przywołać chociażby obowiązek wykonania poleceń, które dotyczą innych zachowań niż wykonywanie umówionej pracy (por. np. art. 42 § 4, art. 81 i art. 151 k.p.), a których uzasadnieniem jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Nie ma natomiast w prawie pracy wyraźnych podstaw obowiązku powiadomienia pracodawcy o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej. Uznając, że przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. może być samodzielnym źródłem obowiązków pracownika, jeżeli tylko służą interesowi zakładu pracy, z jednej strony godzimy się na nałożenie na niego obowiązków, które są trudne do jednoznacznego sprecyzowania i o istnieniu których pracownik, zachowując nawet należyłą staranność, nie musi zdawać sobie sprawy. Z drugiej strony przy takiej interpretacji

obowiązku dbania o dobro zakładu pracy można się zastanawiać nad potrzebą zweryfikowania przez ustawodawcę pozostałych obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 100 k.p., a także w innych przepisach, np. art. 151 k.p.

Na przeszkodzie wyprowadzania obowiązku informacyjnego pracownika z dbania o dobro zakładu pracy stoi również przysługujące mu prawo do prywatności, w szczególności jeden z jego elementów, tzw. autonomia informacyjna. Zakłada ona, że na każdej jednostce ciąży obowiązek ujawniania informacji jej dotyczących tylko w takim zakresie, w jakim został on zastrzeżony w przepisach prawa. W przeciwnym wypadku to od woli jednostki zależy, czy określone informacje zostaną przez nią ujawnione innej jednostce, grupie lub ogółowi (Wujczyk, 2012). Nie ma wyraźnego przepisu ustawy zezwalającego na ingerowanie pracodawcy w tym zakresie w sferę prywatności pracownika. Informacja o zamiarze spożytkowania czasu wolnego pracownika jest jego dobrem osobistym, którego pozostaje on dysponentem (Wrątny, 2018, s. 7). Ponadto obowiązek dbania o dobro zakładu pracy sprowadza się, jak już zostało zaznaczone, do powstrzymania się od działań mogących spowodować szkodę majątkową lub niemajątkową po stronie zakładu pracy. W tym kontekście może być oceniane podjęcie przez pracownika „dodatkowej aktywności zawodowej”, natomiast nie przekazanie pracodawcy informacji o jej podjęciu. Trudno bowiem sobie wyobrazić, by możliwość powstania szkody wiązała się z samym zaniechaniem przekazania pracodawcy takiej informacji.

## Podsumowanie

Powyższe rozważania wskazują na brak możliwości wyprowadzania obowiązku informacyjnego, którego przedmiotem jest podjęcie dodatkowej aktywności zawodowej, z polecenia pracodawcy dotyczącego pracy oraz z podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W doktrynie wskazuje się, że obowiązek informowania pracodawcy o każdym podjęciu dodatkowego zatrudnienia czy działalności „niepracowniczej” mógłby zostać nałożony w drodze umowy stron. Z uwagi na to, że nie wprowadzałyby ona zakazu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia, nie godziłaby w zasadę wolności pracy (Lewandowski, 2002, s. 273–274; Tazbir, 1999, s. 62–64). Umowa o pracę stanowiłaby czynność rozporządzenia przez pracownika jego własnym dobrem osobistym (Wrątny, 2018, s. 7). Należy zastrzec, że obowiązek ten powinien odnosić się wyłącznie do „podjęcia dodatkowego zatrudnienia”, ewentualnie podjęcia innej, sprecyzowanej w umowie aktywności zawodowej (rozpoczęcia działalności gospodarczej, utworzenia spółki, nabycia określonego pakietu udziałów albo akcji etc.). Nałożenie obowiązku informowania o „zamiarze podjęcia zatrudnienia” czy „podjęciu aktywności zawodowej” wydaje się niewłaściwe. W pierwszym przypadku trudno precyzyjnie wskazać moment

początkowy zaktualizowania się tego obowiązku, co bez wątplenia generuje problem ustalenia, czy pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia tego obowiązku (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) zachował ustawowy 1-miesięczny termin. W drugim przypadku, z uwagi na niejasność użytego sformułowania, trudno jednoznacznie określić, jakie czynności pracownika stanowiłyby naruszenie zawartej umowy.

Można się zastanawiać, czy źródłem tego obowiązku może być regulamin pracy. Wydaje się, że na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi negatywnej. Aktualne w tym zakresie pozostaje orzecznictwo sądowe dotyczące niemożności ustanowienia w regulaminie pracy zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, a tym bardziej zakazu konkurencji. Regulamin pracy ma bowiem ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy — ustala on jedynie organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429).

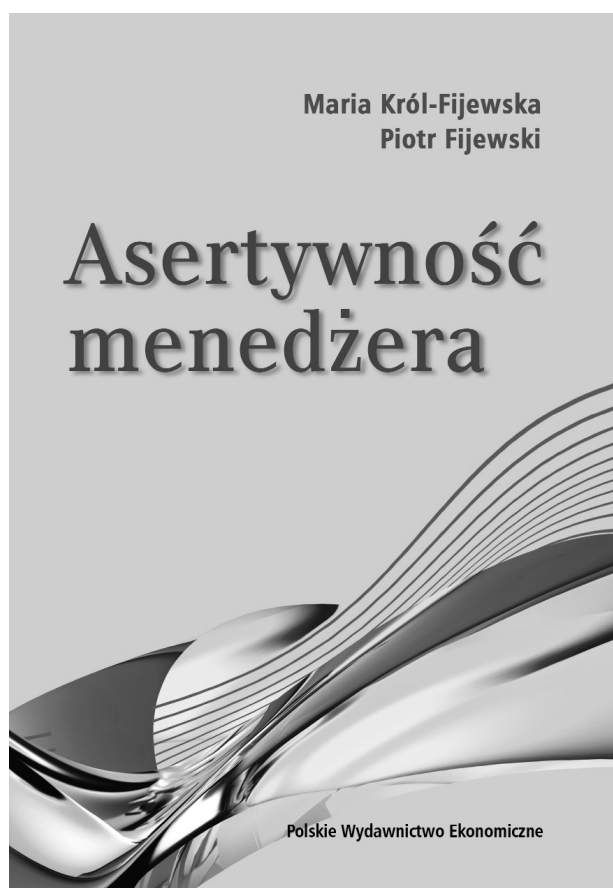
<sup>1</sup> Częściowo odmienne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2013 r., II PK 194/12 (LEX nr 1331287), przyjmując, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta nie jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Za takim wnioskiem przemawia w szczególności przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmienność dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101<sup>1</sup> k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego każdorazowo należy ocenić stopień szkodliwości działań pracownika dla pracodawcy w sferze jego praw majątkowych i niemajątkowych.

## Bibliografia

- Czerniak-Swędzioł, J. (2007). Głosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (7–8).
- Góral, Z. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kijowski, A. (1977). Przedmiot pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (1).
- Lewandowski, H. (2002). Uwagi o roli umowy we współczesnym prawie pracy. W: M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, (253–274). Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Maniewska, E. (2019). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*. Lex.
- Musiata, A. (2007). Pojęcie „dobro zakładu pracy” w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Głosa do wyroku SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05. *Państwo i Prawo*, (12).

- Piotrowski, W. (1980). W: W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Piszczyk, A. (2016). *Odrębności podporządkowania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Skąpski, M. (2001). Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Skoczyński, J., Dzienisiuk, D. (2018). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Szubert, W. (1980). *Zarys prawa pracy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

- Tazbir, R. (1999). *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*. Kraków: Wolters Kluwer.
- Wratny, J. (2018). Obowiązek informacyjny pracownika, zamiar podjęcia dodatkowego zatrudnienia, obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. Głos do wyroku SN z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 33/16. *Orzecznictwo Sądów Polskich* (1).
- Wujczyk, M. (2012). *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. Lex.
- Zieleniecki, M. (2004). W: U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*. Gdynia: Fundacja Gospodarcza.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*. Warszawa-Kraków: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.



## PWE poleca

We współczesnym świecie asertywność stała się jedną z podstawowych kompetencji oczekiwanych i wymaganych od menedżera. Asertywność jest umiejętnością posługiwania się w różnych sytuacjach łagodną stanowczością w obronie własnych racji, ale bez wchodzenia w konflikt z racjami innych. Aby być asertywnym, należy nauczyć się:

- odmawiać,
- wyrażać własne poglądy i bronić ich,
- nie bać się krytyki i reagować na nią,
- bronić się przed agresją,
- konstruktywnie wyrażać złość,
- wydawać polecenia i komunikować swoje oczekiwania,
- chwalić innych,
- prezentować siebie.

Ten poradnik pomaga nauczyć się bycia asertywnym. Można go polecić nie tylko obecnym i przyszłym menedżerom, ale także psychologom, socjologom, dziennikarzom, urzędnikom różnych szczebli oraz studentom wyższych uczelni i słuchaczom studiów podyplomowych.

Księgarnia internetowa: [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)

# Skutki braku podporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy

## The consequences of the employee's refusal to submit to unilateral changing acts of the content of the appointed employment relationship

*mgr Joanna Podolska*

radca prawny

**Streszczenie** Autorka analizuje zagadnienie dotyczące skutków odmowy pracownika poddania się jednostronnym aktom zmieniającym nominacyjny stosunek pracy. Przedstawia konsekwencje niesubordynacji pracowników na gruncie umownego stosunku pracy oraz odmienności w sferze nominacyjnej podstawy zatrudnienia, a także poglądy doktryny i orzecznictwa odnoszące się do możliwości zastosowania istniejących instytucji w zakresie skutków braku dyspozycyjności pracowniczej. W konkluzji autorka podkreśla rolę odpowiedzialności dyscyplinarnej w sankcjonowaniu aktów niesubordynacji i wysuwa postulaty wprowadzenia do obecnych regulacji zmian mogących określić jasne mechanizmy pozwalające na ustalenie skutków odmowy pracownika poddania się aktom zmieniającym.

**Słowa kluczowe:** stosunek pracy z mianowania, zmiana treści nominacyjnego stosunku pracy, dyspozycyjność, odpowiedzialność dyscyplinarna, odmowa poddania się aktom zmieniającym.

**Summary** The author analyzes the issue concerning the effects of the employee's refusal to submit to unilateral acts changing the appointed employment relationship. The consequences of insubordination of employees on the basis of a contractual employment relationship and differences in the appointed employment relationship are discussed. The views of doctrine and jurisprudence regarding the applicability of existing institutions regarding the effects of employee non availability are also presented. In conclusion, the author emphasizes the role of disciplinary responsibility in sanctioning acts of insubordination and also makes demands for introducing changes to the current regulations that may specify clear mechanisms for determining the effects of the employee's refusal to submit to changing acts.

**Keywords:** appointed employment relationship, changes to the appointed employment relationship, availability, disciplinary liability, refusal to submit a changing act.

JEL: K31

### Uwagi wstępne

Jedną z cech nominacyjnego stosunku pracy jest dopuszczalność modyfikacji jego treści z uwagi na szeroką dyspozycyjność osób wykonujących pracę w oparciu o szczególną, pozaumowną podstawę zatrudnienia. Idea władczej ingerencji w treść stosunku pracy z mianowania wywodzi się z tradycyjnej koncepcji służby państwowej, która na gruncie nieobowiązującej już ustawy o państwowej służbie cywilnej z 1922 r.<sup>1</sup> przewi-

dywała szeroką gamę instytucji pozwalających na zmianę treści stosunku pracy (stosunku służbowego) urzędników. Późniejsze regulacje ustaw szczególnych (pragmatyk) normujących zatrudnienie innych grup zawodowych również przewidywały mechanizmy pozwalające na liczne zmiany w zakresie miejsca czy rodzaju pracy (stanowiska). Stanowiło to wyraz nierównorzędnej pozycji stron stosunku pracy z mianowania oraz zasadniczo było podyktowane koniecznością zapewnienia prawidłowej realizacji zadań państwa. Obecnie obowiąz-



jące pragmatyki<sup>2</sup> również przewidują szereg instytucji pozwalających ustawowo określonym podmiotom na ingerencję w treść trwającego stosunku pracy w zamian za zwiększoną stabilność czy gwarantowane, ustawowo ustalone wynagrodzenie. Przekłada się to jednocześnie na dopuszczalność wydawania przez przełożonych lub inne uprawnione podmioty jednostronnych aktów zmieniających, których celem jest modyfikacja dotychczasowej sytuacji pracownika (głównie w zakresie wspomnianego miejsca pracy czy stanowiska). Zasadniczymi mechanizmami prowadzącymi do zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy są przeniesienia służbowe, które tworzą najbardziej klasyczny, modelowy tryb modyfikacji treści stosunku pracy funkcjonujący w sferze nominacyjnej podstawy zatrudnienia<sup>3</sup>. Stanowią one wyraz jednostronnych formalnie i materialnie czynności prawnych ingerujących w byt stosunku pracy<sup>4</sup>. W głównej mierze zmiany tego typu są podyktowane: „uzasadnionym lub szczególnym interesem służby” (służba cywilna), „szczególnymi potrzebami” (PIP, kuratorzy sądowi) czy „uzasadnionymi wypadkami” (urzędnicy państwowi). Przesłanki te, definiowane za pomocą zwrotów cechujących się wysokim stopniem ogólności, pozwalają podmiotom stosującym prawo na swobodne, lecz w granicach ustawowych kompetencji, oddziaływanie na treść trwającego stosunku pracy w związku z koniecznością zapewnienia realizacji interesu publicznego<sup>5</sup>. Z drugiej zaś strony, z tak ukształtowanym uprawnieniem sprzężony jest obowiązek zastosowania się pracownika do wydanych aktów zmieniających. W myśl bowiem założeń klasycznego stosunku pracy z mianowania immanentną cechą tej więzi prawnej stanowi dyspozycyjność, rozumiana jako zobowiązanie pracownika do poddania się jednostronnym decyzjom kompetentnych podmiotów, co w konsekwencji prowadzi do zmiany treści stosunku pracy. Istnienie powyższego obowiązku nie wyklucza jednak przypadków niepodporządkowania się pracowników aktom zmieniającym. W kontekście powyższego pojawia się więc wątpliwość, jakie skutki na gruncie nominacyjnego stosunku pracy powstaną dla pracownika w razie odmowy zastosowania się przez niego do wydanego aktu zmieniającego.

### **Konsekwencje odmowy zastosowania się pracownika do aktu zmieniającego treść stosunku pracy na gruncie kodeksu pracy**

W świetle regulacji kodeksu pracy jednostronne zmiany treści stosunku pracy dokonywane w interesie pracodawcy obejmują konstrukcję wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) oraz czasowego powierzenia innej pracy na czas nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (art. 42 § 4 k.p.)<sup>6</sup>. W zakresie pierwszego rozwiązania regulacje kodeksowe określają jasne przesłanki odmowy zastosowania się pracownika do złożonego mu oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 43 § 3 k.p., w razie odmowy przyjęcia

przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy, stosunek pracy rozwiąże się z upływem określonego okresu wypowiedzenia. Natomiast w drugim przypadku odmowa czasowego podjęcia przez pracownika innej pracy niż określona w umowie o pracę w warunkach przewidzianych w art. 42 § 4 k.p. może co do zasady stanowić przesłankę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), będącym, jak określa się w orzecznictwie, zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę (wyrok SN z 2 października 1996 r. I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163), lub też rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z przyczyn zawnionych przez pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). To, czy pracodawca był uprawniony do skorzystania z konstrukcji rozwiązania umowy w tzw. trybie dyscyplinarnym, będzie należeć do kompetencji organów rozpatrujących sprawy o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Ocenie będzie podlegać również to, czy potrzeby zakładu pracy uzasadniały skorzystanie z art. 42 § 4 k.p. i czy wobec tego odmowa pracownika podjęcia innej pracy mogła uzasadniać jego zwolnienie na podstawie art. 52 k.p. (wyrok SN z 26 września 1978 r., I PRN 54/78, OSNC 1979/3/60).

Innymi szczególnymi przypadkami obejmującymi przeniesienie do innej pracy na gruncie powszechnego prawa pracy są: przeniesienie pracownika młodocianego z uwagi na zagrożenie zdrowia młodocianego (art. 201 § 2 k.p.), przeniesienie pracownika z uwagi na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 k.p.), niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 231 k.p.) oraz przeniesienie kobiety w ciąży lub karmiącej dziecko piersią zatrudnionej przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 k.p., wzbronionej takiej pracownicy (art. 179 § 1 k.p.). Jednak mimo istnienia ustawowego, bezwzględnego obowiązku dokonania przez pracodawcę takiej zmiany, mogą mieć miejsce sytuacje odmowy podjęcia przez pracownika innej pracy. W świetle powyższego rodzi się więc pytanie o możliwe konsekwencje dla pracowników wobec ich działań. Co do zasady, w przypadku pracowników młodocianych, wykonujących pracę w celu przygotowania zawodowego, możliwość wypowiedzenia umowy o pracę jest ograniczona (art. 196 k.p.), a w przypadku kobiet w ciąży wręcz wyłączona (art. 177 § 1 k.p.). Nie można jednak przyjąć, że szczególna ochrona tej kategorii pracowników przed wypowiedzeniem pozbawia pracodawcę mechanizmów sankcyjnych. W związku z powyższym dopuszczalnym rozwiązaniem byłoby przyjęcie możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Za poparciem tej tezy przemawia dodatkowo okoliczność, że dalsze wykonywanie przez pracownika młodocianego pracy wbrew orzeczeniu lekarskiemu czy też pracy wzbronionej kobiecie w ciąży (karmiącej piersią) naraża pracodawcę na odpowiedzialność wykroczenia z art. 281 k.p. Tożsame stanowisko należałoby zająć w stosunku do pracownika przenoszonego w trybie

art. 230 k.p. jak i art. 231 k.p. Powyższe znajduje oparcie w poglądach doktryny i orzecznictwa, zgodnie z którymi obowiązek przeniesienia pracownika do innej pracy ma charakter bezwzględny, a zatem nie może go uchylić ani zgoda, ani żądanie przez pracownika pozostania na dotychczasowym stanowisku (Maniewska, 2018). Dodatkowo przeniesienie pracownika do innej pracy w trybie art. 230 k.p. należy traktować jako polecenie, którego odmowa może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) (wyrok SN z 1 grudnia 1999 r., I PKN 425/99, OSNP 2001/8/263).

## **Konsekwencje odmowy zastosowania się pracownika do aktu zmieniającego treść nominacyjnego stosunku pracy — uwagi ogólne**

Można ogólnie przyjąć, że odmowa pracownika zastosowania się do aktu zmieniającego treść umownego stosunku pracy powoduje, co do zasady, ustanie bytu dotychczasowego stosunku pracy, gdyż ustawodawca wyposaża pracodawcę w mechanizmy sankcyjne umożliwiające — w razie zaistnienia uzasadnionych przyczyn — wypowiedzenie stosunku pracy lub też jego rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym. Powyższy skutek nie powstaje jednak w sferze nominacyjnej podstawy zatrudnienia. Transpozycja konstrukcji wynikającej z art. 42 § 3 k.p. nie jest bowiem możliwa z dwóch powodów. Po pierwsze, pragmatyki przewidują zamknięte katalogi przyczyn powodujących ustanie stosunku pracy i tylko okoliczności w nich konkretnie wyszczególnione mogą stanowić podstawę do zakończenia bytu stosunku pracy. Po drugie, zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy (głównie przeniesienia) są dokonywane w drodze aktów, których charakter prawny budzi wątpliwości z punktu widzenia typowych czynności stosowanych na gruncie umownych stosunków pracy. Utożsamiane są one bowiem niekiedy z aktami o charakterze władczym, a nawet decyzjami administracyjnymi (Rączka, 2010, s. 252; Sypniewski, 1984, s. 293, 1975, s. 261; wyrok NSA z 1 kwietnia 1988 r., II SA 265/88, ONSA 1988/1/46), co nie daje się pogodzić z rozwiązaniami prezentowanymi przez kodeks pracy. Tym samym na gruncie nominacyjnej podstawy zatrudnienia nie jest możliwe sformułowanie tak stanowczego poglądu w zakresie skutków niepodporządkowania, jak ma to miejsce w przypadku regulacji kodeksu pracy. Wynika to z braku unormowania w pragmatykach — poza określonym wyjątkiem — jednoznacznych sankcji będących konsekwencją niepodporządkowania się pracownika jednostronnym aktem zmieniającym.

Historyczne regulacje ustaw szczególnych swoim zakresem przewidywały rozwiązania, które dopuszczały wprost ustanie zatrudnienia w razie braku podporządkowania się pracownika aktom zmieniającym. I tak przykładowo, nieobowiązująca już ustawa z 27 kwietnia

1972 r. Karta praw i obowiązków nauczyciela<sup>7</sup> normowała możliwość zwolnienia z zajmowanego stanowiska nauczyciela lub nauczyciela akademickiego w razie niezastosowania się do zarządzenia o przeniesieniu w trybie określonym w art. 87 ust. 4 i w art. 88 ust. 2 tej ustawy<sup>8</sup>. Podobna regulacja funkcjonowała na gruncie nieobowiązującej już ustawy z 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych<sup>9</sup>, zgodnie z którą organ właściwy do mianowania był uprawniony do zwolnienia z zajmowanego stanowiska pracownika naukowo-badawczego, który nie zastosował się do decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko<sup>10</sup>. Powyższe działanie było traktowane jako sankcja dyscyplinarna za naruszenie dyscypliny służbowej. Obecnie takie rozwiązanie na tle aktualnej ustawy Karta Nauczyciela czy też pragmatyk pracowników naukowych nie funkcjonuje.

Rozważania oparte na analizie przepisów pragmatyk wskazują, że konsekwencje niepodporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy mogą być rozpatrywane przez pryzmat ustania stosunku pracy oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej.

## **Ustanie stosunku pracy z mianowania jako konsekwencja odmowy zastosowania się pracownika do aktu zmieniającego**

Na gruncie obowiązujących pragmatyk jedynym przykładem konkretnej normy określającej konsekwencję odmowy poddania się przez pracownika aktom zmieniającym, z jednoczesnym skutkiem w postaci ustania stosunku pracy, jest art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa w razie odmowy wykonania decyzji w sprawie przeniesienia, o którym mowa w art. 62 ustawy (tj. przeniesienia na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości) i w art. 63 ustawy (tj. przeniesienia do innego urzędu w tej samej miejscowości lub do innego urzędu w innej miejscowości na okres nie dłuższy niż 2 lata) lub niepodjęcia pracy w urzędzie, do którego urzędnik został przeniesiony w trybie art. 66 ustawy (tj. w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika). Analiza obowiązujących pragmatyk wskazuje jednak, że poza przytoczonym przypadkiem ustawy o służbie cywilnej brak jest innych, konkretnych przepisów i powiązanych wyraźnie z nimi sankcji, które mogą znaleźć zastosowanie w omawianej sytuacji. Jest to o tyle specyficzne, że odmowa wykonania aktu przełożonego przenoszącego pracownika do innej pracy (na inne stanowisko) sprzeciwia się zasadzie dyspozycyjności pracowników mianowanych, a w praktycznym ujęciu może wpływać demobilizująco na pozostałych zatrudnionych danej jednostki lub powodować paraliż realizacji zadań służby. Milczenie przepisów dodatkowo pogłębia niejasny stan praw-

ny w tym zakresie. Trudno bowiem w pierwszej chwili ustalić, czy tego rodzaju rozwiązanie pozostawało celowym zabiegiem prawodawcy, czy też co najmniej nietrafioną regulacją z jego strony. Wątpliwe jest jednak, by dość szeroka sfera uprawnień podmiotów dokonujących zmian treści stosunku pracy mianowanych pracowników oraz sprzężona z tym dyspozycyjność była pozbawiona jakichkolwiek instrumentów pozwalających na zachowanie dyscypliny oraz umożliwiających egzekwowanie nowych stanów wynikających z jednostronnie wydanych aktów modyfikujących. W świetle powyższego należy zgodzić się ze stanowiskiem, że pragmatyki zawierają ułomne normy kompetencyjne, gdyż z uprawnieniem podmiotów do jednostronnego kształtowania sytuacji prawnej pracownika nie jest sprzężony jednoznacznie wynikający z przepisów pracowniczy obowiązek realizowania wydanych aktów zmieniających (Sypniewski, 1975, s. 217).

Wracając do ustawy o służbie cywilnej należy rozważyć również kwestię momentu ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy urzędnika służby cywilnej z przyczyn niepodporządkowania się aktom zmieniającym oraz związanych z tym roszczeń urzędnika. Zgodnie z art. 67 w zw. z art. 63 i art. 66 ustawy o służbie cywilnej od decyzji w sprawie przeniesienia<sup>11</sup> urzędnikowi służby cywilnej przysługuje odwołanie do Prezesa Rady Ministrów w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji, a następnie w razie wydania rozstrzygnięcia na niekorzyść strony (utrzymania decyzji w mocy) odwołanie do sądu powszechnego — sądu pracy (art. 9 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej). Natomiast w razie kwestionowania decyzji wydanej na podstawie art. 62 ustawy o służbie cywilnej pracownikowi przysługuje bezpośrednio droga sądowa. Tym samym kluczowe jest ustalenie, czy odmowa zastosowania się przez urzędnika do aktu zmieniającego treść stosunku pracy (decyzji o przeniesieniu) i złożenie odwołania (względnie wniesienie powództwa do sądu pracy) odracza moment wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika, czy też czynności te pozostają prawnie indyferentne, a ustanie stosunku pracy następuje natychmiastowo. Ponadto pojawia się również kwestia ustalenia okresu, od którego można mówić o ustaniu stosunku pracy.

Odpowiedzi na te pytania należy poszukiwać zarówno na gruncie pragmatyki, jak i kodeksu pracy. Po pierwsze istotne jest, że mimo przysługującej pracownikowi drogi odwoławczej, wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji (art. 67 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej). Można wprawdzie rozważać dopuszczalność zastosowania przez organ dyspozycji art. 135 k.p.a., zgodnie z którą organ odwoławczy może w uzasadnionych przypadkach wstrzymać natychmiastowe wykonanie decyzji (przy uznaniu, że decyzja o przeniesieniu jest decyzją w rozumieniu art. 104 k.p.a. i art. 107 k.p.a.), jednak z uwagi na charakter ustawy o służbie cywilnej, jako regulacji szczególnej, należy się opowiedzieć za wyłączeniem takiej możliwości. Po drugie, wygaśnięcie stosunku pracy następuje

z mocy prawa (*ex lege*) niezależnie od woli stron (Mazuryk, 2012, s. 311). W związku z tym do wystąpienia omawianego skutku nie jest wymagana żadna czynność pracodawcy. Jedynie z praktycznego punktu widzenia przyjmuje się, że wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa powinna towarzyszyć czynność pracodawcy o charakterze wyłącznie deklaratoryjnym, polegająca na stwierdzeniu tego wygaśnięcia (wyrok SN z 19 lutego 2009 r., II PK 173/08, LEX nr 736724). Jest to związane z koniecznością ustalenia początku biegu terminu do złożenia odwołania do sądu pracy. W związku z powyższym jest to wyłącznie czynność o charakterze ewidencyjnym, a nie prawotwórczym. Potwierdza to również regulacja art. 74 ustawy o służbie cywilnej, który stanowi, że dyrektor generalny urzędu jest podmiotem, który stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej. Z przepisu tego jednak nie wynika żaden termin, w którym dyrektor generalny jest zobowiązany do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy. Można zatem przyjąć, że powinno to nastąpić niezwłocznie po uzyskaniu przez niego informacji o spełnieniu przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy, a więc z chwilą odmowy wykonania przez urzędnika decyzji o przeniesieniu i bez względu na to, jaki podmiot decyduje o przeniesieniu — dyrektor generalny urzędu czy Szef Służby Cywilnej. Istotne jest jednak, że musi mieć miejsce wyraźny lub dorozumiany przejaw woli pracownika niepodporządkowania się decyzji (wyrok SN z 19 lutego 2009 r., II PK 173/08, LEX nr 736724; Mazuryk, 2012, s. 329; Góral 2014, s. 265). Tym samym odmowa pracownika zastosowania się do aktu zmieniającego może przybrać postać oświadczenia złożonego w formie pisemnej lub dorozumianego zachowania, np. niestawienie się w nowym miejscu pracy. Nie jest natomiast dostateczne samo ustalenie, że pracownik nie wykonał decyzji bez wyjaśnienia motywów jego zachowania (Góral 2014, s. 265). Omawiana sytuacja może zatem objąć zarówno takie przypadki odmowy jak wyraźny sprzeciw pracownika, dorozumiane zachowanie dostatecznie wyrażające brak woli podporządkowania się aktowi zmieniającemu, jak również braku ustosunkowania się pracownika do dokonanej zmiany pomimo wezwania (w odpowiednim czasie) przełożonego do zajęcia stanowiska.

Odmienne stanowisko jest prezentowane w judykaturze w odniesieniu do pracowników urzędów państwowych, jednak z tym zastrzeżeniem, że nie obejmuje to sytuacji ustania stosunku pracy z mocy prawa (wygaśnięcie). W razie bowiem wniesienia odwołania przez pracownika kwestionującego zaistnienie przesłanek umożliwiających dokonanie przeniesienia decyzja taka nie może być wykonana do czasu rozpatrzenia wniesionego odwołania (chyba że nadano jej klauzulę natychmiastowej wykonalności lub wydał ją naczelny organ administracji państwowej). Tym samym pracownik jest uprawniony do odmowy wykonania nieostatecznej decyzji o czasowym przeniesieniu do innej pracy przez urzędnika w czasie realizacji swoich ustawowych upraw-

nień do ochrony prawnej, co nie może być uznane za naruszenie obowiązków pracownika. Do czasu rozstrzygnięcia w przedmiocie prawidłowości wydanej decyzji nie jest również dopuszczalne wydanie ostatecznej decyzji o zawieszeniu tego urzędnika w pełnieniu obowiązków służbowych z powołaniem się na art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych<sup>12</sup>.

W związku z treścią ustawy o służbie cywilnej w doktrynie prezentowane jest też stanowisko, że następstwem odmowy wykonania decyzji przełożonego jest możliwość rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista (art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej). Powyższe stanowi konsekwencję uznania obowiązku wykonywania decyzji o przeniesieniu jako powinności mieszczącej się w kategorii podstawowych obowiązków urzędniczych. Tym samym, brak ich wykonania (obok braku wykonania poleceń służbowych wynikających z art. 77 ustawy o służbie cywilnej czy też obowiązku poddania się badaniom lekarskim — art. 71 ust. 1 pkt. 2 ustawy o służbie cywilnej) wypełnia przesłankę uprawniającą pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy urzędnika (Mazurczak-Jasińska, 2010, s. 104). Z jednej strony pogląd ten może wydawać się trafny, przy uznaniu, że niepodporządkowanie się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy zakwalifikuje się w kategoriach naruszenia podstawowych obowiązków urzędnika służby cywilnej. Z drugiej strony należy wskazać, że — po pierwsze — nie będzie miał on pełnego odniesienia w stosunku do pozostałych ustaw szczególnych, gdyż nie wszystkie z nich regulują kwestie rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Po drugie, pragmatyka służby cywilnej przewiduje wspomnianą wcześniej instytucję wygaśnięcia stosunku pracy (art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej), która jako jedyna z ustaw szczególnych jednoznacznie normuje konsekwencje odmowy wykonania przez urzędnika służby cywilnej decyzji w sprawie przeniesienia<sup>13</sup>. Tak więc tę konkretną normę prawną należy oceniać przez pryzmat regulacji szczególnej w stosunku do regulacji art. 71 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej.

W świetle poczynionych rozważań zasadne jest przyjęcie, że w przypadku tej pragmatyki, zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*, konsekwencją odmowy wykonania przez urzędnika służby cywilnej decyzji o przeniesieniu jest skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, a nie jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Dodatkowo o swoistości, a zarazem wyłączości stosowania tej regulacji w analizowanym przypadku może świadczyć również wykładnia historyczna. Instytucja rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych została wprowadzona do pragmatyki dopiero w 2006 r., tymczasem konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika z powodu odmowy podporządkowania się

jednostronnym aktom zmieniającym istnieje nieprzerwanie we współczesnych ustawach o służbie cywilnej od 1996 r.<sup>14</sup>, co również może świadczyć o zamiarze ustawodawcy nadaniu instytucji wygaśnięcia stosunku pracy charakteru sankcyjnego.

Mając na uwadze powyższe należy zgodzić się ze stanowiskiem, że wygaśnięcie stosunku pracy stanowi w tym przypadku swego rodzaju sankcję stosowaną przez ustawodawcę w odniesieniu do pracownika, którego niepodporządkowanie stoi w sprzeczności z interesem służby lub potrzebami urzędu, w szczególności gdy pojawia się konieczność realizacji zadań państwa na konkretnych stanowiskach czy w miejscowości, gdzie jest to wymagane (Góral, 2014, s. 264). Fakt uregulowania przez ustawodawcę konsekwencji odmowy wykonania decyzji o przeniesieniu w formie wygaśnięcia stosunku pracy nadaje tym sytuacjom charakter szczególnie istotny z punktu widzenia interesów państwa. Natomiast dla bezpieczeństwa i pewności prawa zasadne byłoby zastosowanie normy z art. 135 k.p.a. i wstrzymanie przez organ odwoławczy wykonania decyzji do czasu rozpoznania sprawy i uzyskania przez decyzję waloru ostateczności. Wstrzymanie decyzji prowadziłoby do zawieszenia jej wykonalności do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy przez organ odwoławczy. Tym samym, w razie uchylecia decyzji organu pierwszej instancji — równoznacznego z dalszym pozostawianiem pracownika w zatrudnieniu, odpadłaby przesłanka związana z uruchomieniem postępowania związanego z ponownym włączeniem pracownika do zatrudnienia, względnie zmierzającym do przyznania odszkodowania. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem judykatury urzędnik służby cywilnej nie ma roszczeń przysługujących pracownikowi umownemu w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) (wyrok SN z 12 marca 2010 r., II PK 276/09, LEX nr 602246).

## **Odpowiedzialność dyscyplinarna jako konsekwencja odmowy zastosowania się pracownika do aktu zmieniającego treść nominacyjnego stosunku pracy**

Drugą konsekwencją niepodporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym należy rozważyć przez pryzmat odpowiedzialności dyscyplinarnej, która na gruncie stosunku pracy z mianowania stanowi cechą charakterystyczną dla tej formy zatrudnienia. Początkowo w doktrynie zastosowanie reżimu odpowiedzialności dyscyplinarnej do sytuacji odmowy zastosowania się pracownika do aktu zmieniającego nie było powszechnie aprobowane. Istotne dla swoistości niniejszych rozważań poglądy wyraził Z. Sypniewski, który wskazał, że nominacja nie różni się znacznie od umowy o pracę, a zatem w jego ocenie zobowiązanie do wykonywania pracy przez pracownika mianowanego nie różni się zasadniczo od zakresu zobowiązania pracownika

umownego. Tym samym przyjął on, że odmowa pracownika mianowanego poddania się decyzji zmieniającej nie stanowi naruszenia obowiązków służbowych i nie uzasadnia zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej (Sypniewski, 1975, s. 216). Powyższe prowadzi do uznania, że powinność podporządkowania się pracownika aktom zmieniającym należałoby rozpatrywać w kategoriach obowiązków nieistotnych, co z kolei nie daje się pogodzić ze znaczeniem obowiązku dyspozycyjności. W późniejszym okresie powołany autor zrewidował jednak ten pogląd i przyjął, że jeśli pracownik odmawia zgody na podjęcie pracy w nowym miejscu czy na nowym stanowisku (w wyniku wydania decyzji o przeniesieniu z urzędu bez zgody pracownika), to powinien wypowiedzieć swój stosunek pracy. Spowoduje to tym samym uchylenie stabilizacji zatrudnienia, a w razie niepodjęcia takich działań pracownik popełnia delikt dyscyplinarny (Sypniewski, 1990, s. 162, 1981, s. 67; również Jaroszyński, 1971, s. 640). Powyższe stanowisko, ujmujące wspomniane zachowanie pracownika w kontekście deliktu dyscyplinarnego, należy uznać za trafne. Jest to związane z przyjętym na gruncie nominacji kwalifikowanym zakresem odpowiedzialności pracowników mianowanych. Natomiast negatywnie należy ocenić prezentowaną równolegle przez autora koncepcję rozwiązania przez pracownika stosunku pracy jako sposobu na odmowę podporządkowania się decyzjom pracodawcy. O ile bowiem ogólna zasada dobrowolności zatrudnienia umożliwia w każdym momencie rezygnację ze stosunku pracy, z zastrzeżeniem ustawowo określonych okresów wypowiedzenia, o tyle kreowanie obowiązku wypowiedzenia przez pracownika stosunku pracy jako swoistej sankcji za brak akceptacji zmienionych warunków pracy nie koresponduje z zasadą stabilizacji w nominacyjnym stosunku pracy, ale przed wszystkim z zasadą wolności pracy. Zakończenie zatrudnienia z woli pracownika może być rozpatrywane wyłącznie w kategoriach uprawnienia, a nie sankcji stanowiącej konsekwencję niepodporządkowania się pracownika decyzji pracodawcy.

W ogólnym ujęciu odpowiedzialność dyscyplinarną pracowników w literaturze określa się jako instytucję międzygałęziową z pogranicza prawa publicznego i prawa pracy, z którą sprzężone jest naruszenie obowiązków służbowych *sensu stricto* (przewinienia) czy uchybienie godności urzędu, zawodu lub stanowiska (Kuczyński, 2011, s. 447–448). W kontekście powyższego ogólnie należy wskazać, że odpowiedzialność dyscyplinarną mianowani pracownicy ponoszą za czyn stanowiący naruszenie obowiązków, przewinienie służbowe albo za naruszenie obowiązków lub uchybienie godności stanowiska. Na gruncie poszczególnych pragmatyk przyjmuje się, że obowiązki dotyczą wykonywania konkretnych zadań związanych z danym zawodem, które odnoszą się do czasu pracy, organizacji pracy, porządku w procesie pracy lub też jakości jej świadczenia. W związku z tym zasadne jest ustalenie, czy w ogólnie ujmowanym zakresie naruszenia obowiązków służbowych (przewinień służbowych) można umieścić odmowę

wę podporządkowania się pracownika aktom zmieniającym. Przepisy pragmatyk regulujące kwestie odpowiedzialności dyscyplinarnej, pomimo dość szerokiego zakresu przedmiotowego, nie świadczą jednoznacznie, by naruszenia obowiązków służbowych obejmowały swoim zakresem również konsekwencje odmowy poddania się pracownika aktom zmieniającym. Dodatkowo nie można dokonać wyraźnego podziału pomiędzy rodzajem obowiązków a stosowaną karą (sankcją). Rodzi to tym samym wątpliwość co do faktycznego objęcia zakresem odpowiedzialności dyscyplinarnej również przypadków niepodporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym. O ile bowiem na gruncie powszechnego prawa pracy naruszeniom związanym z niewłaściwym zachowaniem rzutującym na ustaloną organizację i porządek w procesie pracy towarzyszy odpowiedzialność porządkowa, o tyle w sferze nominacyjnego zatrudnienia przepisy te nie mają zastosowania. W kontekście zmian treści stosunku pracy ma to dodatkowe uzasadnienie, gdyż kompetencja do korzystania z kodeksowych instrumentów odpowiedzialności porządkowej wynika z uprawnień kierowniczych pracodawcy i wydawanych poleceń o charakterze konkretyzującym. Natomiast akty zmieniające są utożsamiane w doktrynie z aktami (poleceniami) kształtującymi (Dubowik, 2017, s. 519). Stan niejasności pogłębiają dodatkowo prezentowane w doktrynie poglądy w kontekście wspomnianej instytucji wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej (art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej), zgodnie z którymi odmowa wykonania przez urzędnika służby cywilnej decyzji o przeniesieniu nie powinna być traktowana jako naruszenie obowiązku członka korpusu służby cywilnej i kwalifikowana jako przewinienie dyscyplinarne (Dubowik, 2014, s. 246). Wskazać jednak należy, że z ogólnych zasad wykonywania przez pracownika mianowanego obowiązków ustawowych związanych z zajmowanym stanowiskiem można wywieść pogląd o powinności poddawania się przez zatrudnionego aktom przełożonych, również w zakresie zmian treści stosunku pracy. Obowiązek ten należy kwalifikować jako istotny z punktu widzenia natury nominacyjnej podstawy zatrudnienia, gdyż rzutuje na byt i kształt stosunku pracy oraz definiuje charakter zajmowanego stanowiska, zasadniczo związanego z wykonywaniem swoistego rodzaju zadań publicznych. Pracownik odmawiając bowiem podjęcia innej pracy, odmawia tym samym w ogóle świadczenia pracy, tyle że w zmodyfikowanej formie. Przykładowo, na gruncie pragmatyki nauczycielskiej swoista dla tej ustawy szczególnej instytucja uzupełnienia wymiaru zajęć w innej szkole na tym samym stanowisku (art. 22 ust. 1 ustawy — Karta Nauczyciela) — rozumiana jako zmiana miejsca pracy — nie wymaga zgody pracownika i może być ujmowana w kategoriach modyfikacji treści stosunku pracy. W kontekście tego rozwiązania słusznie przyjmuje się, że nauczyciel ma obowiązek świadczyć pracę w innej szkole na tym samym stanowisku. Natomiast fakt niestawiennictwa nauczyciela w pracy naraża go na odpowiedzialność dyscyplinarną, gdyż nie realizuje zadań

związanych z powierzonym mu stanowiskiem, a w konsekwencji może powodować orzeczenie kary zwolnienia z pracy, a nawet wydalenia z zawodu (Jędrzychowska-Jaros, 2011, s. 98).

Zasadne jest zatem ujmowanie odpowiedzialności dyscyplinarnej w szerszych kategoriach, a więc nie tylko przez pryzmat obowiązków porządkowych, ale przede wszystkim obowiązków świadczeniowych, które rzutują na byt stosunku pracy w dotychczasowym kształcie. Obejmuje ona bowiem sankcjonowanie obowiązków wszelkiej natury, w tym również kwestie niepodporządkowania się pracownika aktom zmieniającym. Z tego też względu nie jest trafny pogląd wykluczający odmowę podporządkowania się zatrudnionego aktom zmieniającym z kategorii przewinień dyscyplinarnych. Nieistnienie bowiem pozytywnych działań po stronie pracownika z zakresu przewidzianych pragmatykami zmian treści stosunku pracy uniemożliwia racjonalne zarządzanie kadrą, co stanowi przesłankę do wprowadzenia stosownych sankcji prawnych, a w dalszej konsekwencji uzasadnia jego odpowiedzialność dyscyplinarną pomimo braku wyraźnych norm prawnych.

## Podsumowanie i uwagi *de lege ferenda*

Na gruncie pragmatyk brakuje instytucji regulujących sytuacje niepodporządkowania się pracowników jednostronnym aktom zmieniającym, stanowiących odpowiednik art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej czy też art. 42 § 3 k.p., określających wprost skutki takich działań.

W świetle przeprowadzonej analizy, uwzględniającej zasadę dyspozycyjności pracowników mianowanych i skorelowanego z nią generalnego obowiązku wyrażającego powinność podporządkowania się decyzjom zmieniającym, należy wyprowadzić pogląd o sankcjonowaniu zachowań pracowniczego niepodporządkowania w drodze mechanizmów przewidzianych w pragmatykach, w rozdziałach o odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników. Mając jednak na uwadze zasadność wprowadzenia przejrzystej regulacji w tym zakresie, jako postulat *de lege ferenda* celowym i racjonalnym zabiegiem wydaje się docelowe uzupełnienie obowiązujących pragmatyk o rozwiązania, które określą jasne mechanizmy pozwalające na ustalenie skutków odmowy pracownika poddania się aktom zmieniającym, co uprości egzekucję decyzji i zwiększy pewność stosowania prawa.

wyższej Izbie Kontroli (DzU z 2019 r. poz. 489); ustawę z 28 stycznia 2016 r. prawo o prokuraturze (DzU 2019 r. poz. 740); ustawę z 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (DzU z 2019 r. poz. 52 ze zm.); ustawę z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (DzU z 2016 r. poz. 1254 ze zm.); ustawę z 25 lipca 2002 r. Prawo o ustroju sądów administracyjnych (DzU z 2018 r. poz. 2107 ze zm.); ustawę z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967 ze zm.); ustawę z 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU z 2018 r. poz. 1668 ze zm.); ustawę z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (DzU z 2019 r. poz. 3150); ustawę z 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (DzU z 2019 r. poz. 1183); ustawę z 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (DzU z 2018 r. poz. 1014 ze zm.); ustawę z 15 grudnia 2016 r. o Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (DzU z 2019 r. poz. 1265); ustawę z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915 ze zm.); ustawę z 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych (DzU z 2018 r. poz. 570).

<sup>3</sup> Z racji ram niniejszego artykułu pominięte zostają inne mechanizmy modyfikacyjne na gruncie nominacyjnej podstawy zatrudnienia jak: delegacje, zawieszenie w wykonywaniu obowiązków, przeniesienie w stan spoczynku czy nałożenie kary dyscyplinarnej.

<sup>4</sup> Przyjmuje się również, że do przeniesień zaliczyć należy także normowane przez ustawy szczególne delegacje przewidziane np. na gruncie pragmatyki sędziowskiej, prokuratorskiej czy kuratorskiej. Z uwagi jednak na ramy artykułu poza zakresem omówienia pozostaną instytucje, które wprawdzie powodują modyfikację treści nominacyjnego stosunku pracy, ale ich zastosowanie nakierowane jest na osiągnięcie innego celu, np. prewencyjnego czy dyscyplinarnego w drodze np. nałożenia kary dyscyplinarnej czy zawieszenia pracownika w obowiązkach.

<sup>5</sup> Pomijam w tym zakresie zmiany treści nominacyjnego stosunku pracy dokonywane za zgodą lub na wniosek pracownika, jako cechujące się elementem dwustronności w postaci udziału pracownika w procesie zmiany treści, a tym samym wykluczające co do zasady sytuacje odmowy podjęcia pracy na zmienionych warunkach.

<sup>6</sup> W doktrynie prezentowane są niekiedy poglądy odmawiające instytucji czasowego powierzenia innej pracy (art. 42 § 4 k.p.) charakteru modyfikacyjnego treści stosunku pracy. Akcentuje się bowiem, że zastosowanie powyższej instytucji stanowi jedynie polecenie pracodawcy, przez co powoduje wyłącznie realizację prawa włączonego do stosunku pracy w dniu jego zawarcia, a nie kreuje nowej sytuacji prawnej — zob. Bińczyka-Majewska, 1985, s. 14; Podgórska, 2010, s. 6.

<sup>7</sup> DzU z 1972 r. nr 16, poz. 114 — uchylona z dniem 1 września 1982 r. nieobowiązującą już ustawą z 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym, DzU z 1985 nr 42, poz. 201.

<sup>8</sup> Zgodnie z art. 87 ust. 4 ustawy Karta praw i obowiązków nauczyciela, w razie konieczności zapewnienia należytej obsady stanowisk nauczycieli akademickich w szkole wyższej, zniesienia lub przekształcenia szkoły wyższej albo też przeprowadzenia w szkole wyższej innych istotnych zmian organizacyjnych właściwy minister może zarządzić przeniesienie mianowanego nauczyciela akademickiego, który nie wyraził na to zgody. Zgodnie natomiast z art. 88 ust. 2 ustawy Karta praw i obo-

<sup>1</sup> Ustawa z 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej, DzU z 1922 r. nr 21, poz. 164.

<sup>2</sup> Obecnie do regulacji pragmatyk normujących zatrudnienie na podstawie mianowania można zaliczyć ustawę z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (DzU z 2018 r. poz. 1559 ze zm.); ustawę z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (DzU z 2019 r. poz. 1251); ustawę z 23 grudnia 1994 r. o Naj-

wiązków nauczyciela w razie konieczności zapewnienia szkole obsady stanowisk nauczycielskich z kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły albo gdy zachodzą zmiany organizacyjne powodujące całkowitą lub częściową likwidację szkoły, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w danej szkole, można przenieść mianowanego nauczyciela bez jego zgody do danej szkoły lub do szkoły wyższej w tej samej lub innej miejscowości w granicach danego kuratorium okręgu szkolnego.

<sup>9</sup> DzU z 1975 nr 7, poz. 41 — uchylona z dniem 1 stycznia 1986 r.

<sup>10</sup> Art. 26 ust. 2 ustawy z 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych, DzU z 1975 r. nr 7, poz. 41.

<sup>11</sup> Dotyczy to odmowy zastosowania się do przeniesienia do innego urzędu w tej samej miejscowości lub odmowy zastosowania się do przeniesienia do innego urzędu w innej miejscowości na okres nie dłuższy niż 2 lata (art. 63 ust. 1 i 2 ustawy o służbie cywilnej) oraz odmowy przeniesienia do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości w razie likwidacji urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacji tego urzędu w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika (art. 66 ustawy o służbie cywilnej).

<sup>12</sup> Wyrok NSA z 1 kwietnia 1988 r., II SA 265/88, ONSA 1988/1/46. Mimo iż wyrok zapadł na gruncie obowiązywania prawa do skargi administracyjnej na decyzje o przeniesieniu (w oparciu o art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych) — obecnie pracownikowi przysługuje roszczenie do sądu pracy (sądu powszechnego), można przyjąć, że zachowuje swoją aktualność w zakresie poglądu o braku naruszenia pracowniczych obowiązków w razie trwającej procedury odwoławczej i sądowej.

<sup>13</sup> Obejmuje to sytuacje, o których mowa w art. 62 i 63 ustawy o służbie cywilnej lub niepodjęcia pracy w urzędzie, do którego urzędnik został przeniesiony w trybie art. 66 ustawy.

<sup>14</sup> Instytucje wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika w związku z niewykonaniem decyzji o przeniesieniu obejmowały (oprócz bieżącej ustawy z 21 listopada 2008 r.) również ustawy o służbie cywilnej z 5 lipca 1996 r. (DzU z 1996 r. nr 89, poz. 402), z 18 grudnia 1998 r. (DzU z 1999 r. nr 49, poz. 483), z 24 sierpnia 2006 r. (DzU z 2006 r. nr 170, poz. 1218).

## Bibliografia

Bińczyka-Majewska, T. (1985). *Zmiana treści umownego stosunku pracy*. Warszawa.

Dubowik, A. (2014). Komentarz do ustawy o służbie cywilnej. W: K. W. Baran, (red.). *Prawo urzędnicze. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Dubowik, A. (2017). Zmiana stosunku pracy z mianowania. W: Z. Góral (red.), *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy. Tom 4*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Dubowik, A., Pisarczyk, Ł. (2011). *Prawo urzędnicze*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Góral, Z. (2014). Komentarz do ustawy o służbie cywilnej. W: K. W. Baran (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Jaroszyński, M. (1971). *Prawo pracowników naukowych*. Wrocław. Warszawa. Kraków. Gdańsk.

Jędrzychowska-Jaros, W. (2011). *Stosunek pracy nauczyciela mianowanego*. Warszawa: LexisNexis.

Kuczyński, T. (2011). Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna. W: R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System prawa administracyjnego. Stosunek służbowy. Tom 11*. Warszawa: C.H. Beck.

Maniewska, E. (2018). Art. 231. W: *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy* [online]. System Informacji Prawnej LEX, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587260593/560456>

Mazurczak-Jasińska, E. (2010). *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*. Warszawa. C.H. Beck.

Drobny, W., Mazuryk, M., Zuzankiewicz, P. (2012). *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

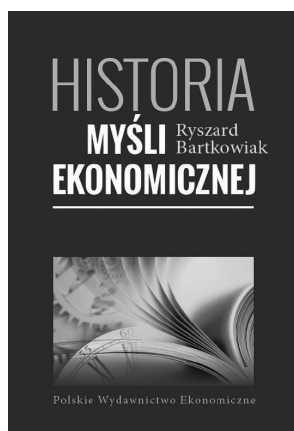
Rączka, K. (2010). W: J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*. Warszawa: LexisNexis.

Sypniewski, Z. (1975). Charakter prawny stosunków pracy na podstawie mianowania. W: W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy. Seria Prawo* (17). Poznań.

Sypniewski, Z. (1981). Niektóre problemy stabilizacji stosunku pracy pracowników aparatu państwowego. W: W. Piotrowski (red.), *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*. Poznań.

Sypniewski, Z. (1984). Stosunek pracy pracowników administracji państwowej — nawiązanie, zmiany, ustanie i treść. W: J. Łętowski, (red.), *Pracownicy administracji w PRL*. Wrocław-Warszawa-Kraków. Gdańsk, Łódź.

Sypniewski, Z. (1990). Stosunki pracy z mianowania a nowelizacja Kodeksu pracy. W: Z. Salwa (red.), *Przesłanki reformy prawa pracy, cz. I*. Warszawa.



[www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)

Podręcznik prezentuje rozwój myśli ekonomicznej na tle zmieniającej się gospodarki – od XVIII do końca XX wieku. Od XVIII wieku główną formą gospodarowania jest gospodarka rynkowa, dlatego ówczesne sformułowane teorie i powstałe nurty myśli ekonomicznej są w dużej części nadal aktualne i wykorzystywane w formułowaniu wytycznych dla polityki gospodarczej. Z tego powodu poznanie historii myśli ekonomicznej jest niezbędne dla zrozumienia zasad funkcjonowania współczesnej gospodarki.

# Z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

## Ochrona przed represjami pracownika działającego na rzecz dyskryminowanego kandydata do pracy

**Protection against retaliatory measures of an employee acting on behalf of a discriminated candidate for work**

**Streszczenie** Wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 20 czerwca 2019 r. w sprawie C-404/18, Jamina Hakelbracht, Tine Vandebon, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen przeciwko WTC Retail BVBA, dotyczy zagadnienia ochrony przed represjami pracownika działającego na rzecz dyskryminowanego kandydata do pracy. Zgodnie z rozstrzygnięciem Trybunału art. 24 dyrektywy 2006/54 stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym w sytuacji, gdy osoba uważająca, że padła ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, złożyła skargę, pracownik, który opowiedział się po jej stronie, jest chroniony przed represjami ze strony pracodawcy tylko wtedy, gdy występuje jako świadek w ramach rozpatrywania tej skargi, a jego zeznania odpowiadają wymogom formalnym przewidzianym w tych przepisach.

**Słowa kluczowe:** równe traktowanie w zatrudnieniu, ochrona przed represjami.

**Summary** The Court of Justice of the EU on 20 June 2019 issued a judgement in case C-404/18, Jamina Hakelbracht, Tine Vandebon, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen vs. WTC Retail BVBA, concerning the issue of the protection against retaliatory measures of an employee acting on behalf of a discriminated candidate for work. According to the ruling Article 24 of Directive 2006/54 precludes national legislation under which, in a situation where a person who believes to be discriminated against on grounds of sex has lodged a complaint, an employee who has supported that person is protected from retaliatory measures taken by the employer solely if that employee has intervened as a witness in the context of the investigation of that complaint and that that employee's witness statement satisfies formal requirements laid down by that legislation.

**Keywords:** equal treatment in employment, protection against retaliatory measures.

JEL: K31

Wyrok Trybunału zapadł na tle następującego stanu faktycznego. Tine Vandebon była kierownikiem jednego ze sklepów odzieżowych prowadzonych przez WTC Retail. W 2015 r. przeprowadziła rozmowę kwalifikacyjną z Jaminą Hakelbracht w związku z rekrutacją na stanowisko sprzedawcy, podczas której kandydatka do pracy poinformowała ją, że jest w trzecim miesiącu ciąży. T. Vandebon zawiadomiła WTC Retail o znalezieniu odpowiedniej kandydatki w osobie J. Hakelbracht. Jednak kierowniczka ds. zasobów ludzkich powiadomiła T. Vandebon, że nie chce zatrudnić H. Hakelbracht ze względu na jej ciążę. T. Vandebon zwróciła uwagę WTC Retail, że odmowa zatrudnienia w związku z ciążą jest niezgodna z prawem. Mimo to WTC Retail podtrzymało decyzję o odmowie zatrudnienia. Następnie T. Vandebon poinformowała kandydatkę o powodach negatywnego rozpatrzenia jej kandydatury, skutkiem czego J. Hakelbracht złożyła skargę do Instytutu Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen). WTC Retail zarzuciło T. Vandebon, że to z powodu jej działań J. Hakelbracht złożyła skargę. Jednocześnie pocztą elektroniczną wysłała do instytutu spół-

ka formalnie zaprzeczyła, że nie chciała zatrudnić J. Hakelbracht ze względu na jej ciążę. Po rozwiązaniu umowy o pracę również T. Vandebon złożyła skargę do instytutu. Wśród powodów jej zwolnienia wymieniono m.in. niezadowolające wykonywanie obowiązków oraz brak poszanowania zasad bezpieczeństwa.

J. Hakelbracht i T. Vandebon wezwały WTC Retail do zapłaty ryczałtowego odszkodowania w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu oraz z uwagi na brak porozumienia wniosły powództwo do sądu odsyłającego (sądu pracy w Antwerpii — arbeidsrechtbank Antwerpen). Sąd ten przyznał J. Hakelbracht odszkodowanie z tytułu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Natomiast w zakresie powództwa T. Vandebon powołując się na ochronę przed represjami zagwarantowaną w prawie belgijskim oraz podnosząc, że w ramach skargi złożonej przez J. Hakelbracht występowała w charakterze świadka, sąd pracy uznał, że T. Vandebon nie spełnia przesłanek ustawowej definicji w tym względzie, ponieważ nie może w niniejszej sprawie przedstawiać żadnego dokumentu zawierającego jej zeznania oraz opatrzonego datą i podpisem. Sąd odsyłający powziął jednak wątpliwość, czy zakres ochro-



ny przewidzianej w prawie belgijskim jest węższy niż ochrony ustanowionej w art. 24 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. 2006, L 204, s. 23). Zdaniem sądu ochrona ta nie powinna być ograniczona jedynie do oficjalnych świadków, ale obejmować również osoby, które bronią lub wspierają osobę, która wniosła skargę dotyczącą dyskryminacji ze względu na płeć. W tych okolicznościach sąd pracy w Antwerpii postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym, czy art. 24 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym w sytuacji, gdy osoba uważająca, iż padła ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, złożyła skargę, pracownik, który opowiedział się po jej stronie, jest chroniony przed represjami ze strony pracodawcy tylko wtedy, gdy występuje jako świadek w ramach rozpatrywania tej skargi, a jego zeznania odpowiadają wymogom formalnym przewidzianym w tych przepisach.

Na wstępie Trybunał przypomniał, że art. 24 dyrektywy 2006/54 nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia środków koniecznych do ochrony pracowników, w tym ich przedstawicieli, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie lub jakiegokolwiek postępowanie sądowe, mającą na celu zapewnienie zgodności z zasadą równego traktowania. Zaznaczył, że już samo brzmienie tego przepisu wskazuje, że kategoria pracowników mogących korzystać z przewidzianej w nim ochrony jest szeroka i obejmuje wszystkich pracowników, którzy mogą podlegać represjom ze strony pracodawcy w odpowiedzi na złożenie skargi w związku z dyskryminacją ze względu na płeć, przy czym kategoria ta nie jest w żaden sposób ograniczona. W szczególności ochrona nie została zawężona do osób spełniających określone wymogi formalne, które uzależniają przyznanie im określonego statusu takiego jak status świadka, tak jak w belgijskiej ustawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym. Ponadto zdaniem Trybunału motyw 32 dyrektywy 2006/54 potwierdza, że omawiana dyrektywa ma na celu określenie kategorii pracowników, innych niż osoba dyskryminowana, którzy powinni korzystać z ochrony przed represjami, nie w oparciu o kryteria formalne, ale o rolę, jaką mogą odegrać na rzecz chronionej osoby, która to rola mogła skłonić pracodawcę do zastosowania wobec nich środków odwetowych. Przedstawioną przez Trybunał szeroką wykładnię art. 24 dyrektywy 2006/54 potwierdza wreszcie cel tego aktu, którym jest wprowadzenie w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w szczególności w zakresie dostępu do zatrudnienia.

Następnie Trybunał wyjaśnił, że skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga

ustanowienia odpowiednich procedur sądowych lub administracyjnych (motyw 29 dyrektywy 2006/54). Takie procedury powinny być dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone na skutek nieprzestrzegania wobec nich zasady równego traktowania (art. 17 ust. 1 dyrektywy 2006/54). Zasada skutecznej kontroli sądowej byłaby całkowicie pozbawiona skuteczności, gdyby ochrona nie obejmowała środków, jakie pracodawca mógłby podjąć w reakcji na powództwo wniesione przez pracownika w celu zapewnienia poszanowania zasady równego traktowania. Podobnie, skuteczność ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć nie byłaby zapewniona, gdyby nie obejmowała środków, które pracodawca mógłby podjąć w stosunku do pracowników, którzy w sposób formalny lub nieformalny podjęli się obrony chronionej osoby lub zeznawali na jej rzecz. Trybunał podkreślił, że to właśnie ci pracownicy, którzy najlepiej mogą wesprzeć taką osobę oraz najszybciej dowiedzieć się o przypadkach dyskryminacji, mogliby zostać zniechęceni do interwencji z obawy przed pozbawieniem ochrony w razie niespełnienia pewnych wymogów formalnych. Stanowiłoby to poważne zagrożenie dla realizacji celu dyrektywy 2006/54 przez ograniczenie możliwości wykrywania i eliminowania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć. Dlatego też art. 24 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że pracownicy muszą być chronieni w zakresie, w jakim mogą zostać pokrzywdzeni przez pracodawcę ze względu na wsparcie, formalne lub nieformalne, jakie udzielili osobie, która padła ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć. Odnosząc się do twierdzenia WTG Retail, zgodnie z którym wymogi przewidziane w prawie belgijskim są uzasadnione w zakresie, w jakim ustanawiają one jedynie zrównoważone reguły dowodowe dotyczące istnienia i datowania zeznań, Trybunał zauważył, że omawiany przepis prawa belgijskiego rozpatrywany w całości nie ustanawia po prostu reguł proceduralnych czy dowodowych, ale zmierza do określenia kategorii pracowników chronionych przed represjami w sposób bardziej ścisły niż przewidziany w art. 24 dyrektywy 2006/54, wyłączając z tej kategorii między innymi pracowników, którzy wsparli, nawet nieformalnie, osobę, która padła ofiarą dyskryminacji.

Podsumowując, art. 24 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym w sytuacji, gdy osoba uważająca, iż padła ofiarą dyskryminacji ze względu na płeć, złożyła skargę, pracownik, który opowiedział się po jej stronie, jest chroniony przed represjami ze strony pracodawcy tylko wtedy, gdy występuje jako świadek w ramach rozpatrywania tej skargi, a jego zeznania odpowiadają wymogom formalnym przewidzianym w tych przepisach.

**dr Aleksandra Ziątek-Capiga**  
Uniwersytet Warszawski  
Wydział Prawa i Administracji

## 2 orzecnictwa Sądu Najwyższego

### Czyn nieuczciwej konkurencji ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa a zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy — kary umowne — najnowsze orzecznictwo

**The act of unfair competition of disclosure of trade secret and prohibition on competition after termination of employment relationship — contractual penalties — the latest case-law**

**Streszczenie** Autorka omawia najnowsze rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego dotyczące zabezpieczenia interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, w którym SN dopuszcza obowiązek zapłaty kary umownej przez pracownika za popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji (art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji) ujawnienia tajemnicy pracodawcy (przedsiębiorstwa) po ustaniu stosunku pracy.

**Słowa kluczowe:** zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czyn nieuczciwej konkurencji, tajemnica przedsiębiorstwa, kara umowna.

**Summary** The author discusses the latest ruling of the Supreme Court regarding securing the interests of the employer after the termination of the employment relationship, in which the Court allows duty to pay a contractual penalty by employee for an act of unfair competition (Article 11 of the Act on Combating Unfair Competition) disclosure of the secret of the employer after termination of the employment relationship.

**Keywords:** prohibition of competition after termination of employment, act of unfair competition, trade secret, contractual penalty.

JEL: K31

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU z 2018 r. poz. 419 ze zm.) czynem nieuczciwej konkurencji jest ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (ust. 1). Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności (ust. 2). Wykorzystanie lub ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w szczególności gdy następuje bez zgody uprawnionego do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi, i narusza obowiązek ograniczenia ich wykorzystywania lub ujawniania wynikający z ustawy, czynności prawnej lub z innego aktu albo gdy zostało dokonane przez osobę, która pozyskała te informacje, dokonując czynu nieuczciwej konkurencji (ust. 4). Ustawa — obok innych sankcji cywilnych — przewiduje dla pokrzywdzonego przedsiębiorcy uprawnienie do żądania naprawienia wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych. Niezależnie od tego, stosownie do art. 23 ust. 1 omawianej ustawy popełnia przestępstwo ten, kto, wbrew ciężącemu na nim obowiązкови w stosunku do przedsiębiorcy, ujawnia innej osobie lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej informację stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli wyrządza to poważną szkodę przedsiębiorcy.

Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie prawa pracy był już analizowany stosunek zakazu ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy do zakazu konkurencji wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07 (OSNP 2008/19–20/283) zajął stanowisko, że konieczność zachowania się przez byłego pracownika w sposób zgodny z przepisami ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie jest równoznaczna z zakazem konkurencji, o którym mowa w przepisach kodeksu pracy, bo o związaniu pracownika klauzulą konkurencyjną decyduje wyłącznie zawarcie umowy, na podstawie której nie może on prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy. Dualizm związany z koniecznością rozgraniczenia zakazu konkurencji przewidzianego przepisami prawa pracy od obowiązku zachowania tajemnicy po rozwiązaniu stosunku pracy przedstawił też Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04 (OSNP 2005/16/248), stwierdzając, że porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa zawarty w art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok z 26 stycznia 2005 r., II PK 193/04, OSNP 2005/24/392), jak również przyjmując, że zobowiązanie pracownika do zachowania tajemnicy służbowej, bez względu na to, czy jest ona tajemnicą służbową w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych

(DzU nr 11, poz. 95 ze zm.), może zaktualizować wobec pracownika zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej jedynie wówczas, gdyby ograniczało go w podjęciu nowego zatrudnienia.

W literaturze uznano, że pomiędzy zakresami zastosowania odpowiedzialności za naruszenie obu tych zakazów zachodzi stosunek krzyżowania (Cudowski, 1997, s. 24–28). Możliwe są sytuacje faktyczne, w których pracodawca będzie mógł pociągnąć byłego pracownika do odpowiedzialności wyłącznie w oparciu o regulację ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji albo wyłącznie w oparciu o przepis art. 101<sup>2</sup> k.p.; możliwe są też sytuacje, w których były pracownik — mimo zawarcia klauzuli konkurencyjnej — prowadzi działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy, wykorzystując w tym celu jego poufne informacje, stanowiące jednocześnie tajemnicę przedsiębiorstwa (np. oferując konkurencyjne towary klientom byłego pracodawcy). Naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nienaruszającym jednak przepisu art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, będzie taka sytuacja, w której były pracownik — mimo zawarcia umowy z art. 101<sup>2</sup> k.p. — będzie uczestniczył w działalności podmiotu konkurencyjnego, przy czym jego działanie nie będzie polegało na wykorzystywaniu tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy. Sytuacja, w której możliwe będzie przyjęcie odpowiedzialności byłego pracownika wyłącznie w oparciu o art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, wystąpi we wszystkich wypadkach, w których ten ostatni nie będzie wykonywał działalności konkurencyjnej w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> k.p. (tzn. prowadził w tym zakresie działalności gospodarczej na własny rachunek, współuczestniczył w prowadzeniu takiej działalności ani też podejmował zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną), ale dopuści się rozpowszechnienia tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy, zagrażając tym działaniem jego interesom.

W jednym z najnowszych judykatów — wyrok z 14 marca 2019 r., II PK 311/17 — Sąd Najwyższy jednoznacznie dopuścił zawarcie umowy, której przedmiotem jest nie tylko powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, ale także zachowanie w tajemnicy po rozwiązaniu stosunku pracy szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Strony takiej umowy mogą zmodyfikować unormowania ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, która dotyczy kwestii zachowania poufności, i ustalić obowiązek zapłaty kary umownej przez pracownika za niedotrzymanie tej poufności analogicznie jak to ma miejsce przy ustaleniu takiej kary za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (także w tym przypadku dochodzenie odszkodowania na zasadach ogólnych jest ze względów dowodowych niezwykle trudne). Należy bowiem przypomnieć, że w judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd o dopuszczalności zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej

(art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Kara umowna może być rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. już w momencie jej zastrzegania albo stać się rażąco wygórowana w następstwie późniejszych okoliczności, do których zalicza się fakt, że szkoda wierzyciela jest znikoma, wskutek czego zachodzi rażąca dysproporcja między wysokością szkody a wysokością należnej kary. Kryterium rażącej dysproporcji między karą umowną a powstałą lub mogącą powstać szkodą — charakterystyczne dla klasycznych stosunków cywilnych — może zostać zmodyfikowane na gruncie prawa pracy, ponieważ przepis art. 484 § 2 k.c. znajduje w stosunkach pracy jedynie odpowiednie zastosowanie (por. wyrok SN z 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, LEX nr 2449288 i przytoczone w nim orzecznictwo).

W wyroku z 14 marca 2019 r. (II PK 311/17) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 101<sup>4</sup> k.p. stanowi wprost, iż przepisy rozdziału kodeksu pracy dotyczącego zakazu konkurencji nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach, a zatem również w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Przepisy art. 101<sup>1</sup> i art. 101<sup>2</sup> k.p. zezwalają zatem na umowne rozszerzenie zasięgu istniejących już regulacji prawnych poświęconych problematyce zakazu konkurencji. Zawarcie umowy w przedmiocie klauzuli poufności pozwala pracodawcy na zapewnienie ochrony informacji w sposób silniejszy niż to wynika z ochrony deliktowej oraz ułatwienie dochodzenia roszczeń przez uprawnionego przez zastosowanie kary umownej.

Zdaniem Sądu Najwyższego, o ile umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu zatrudnienia ma obligatoryjnie odpłatny charakter, a odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji przysługuje byłemu pracownikowi niezależnie od zaistnienia po jego stronie jakiegokolwiek szkody z tego tytułu, o tyle dochowanie tajemnic objętych zakazem konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy zostaje w ramach reguły ekwiwalentności wzajemnych świadczeń stron uwzględnione co do zasady w wynagrodzeniu za pracę wypłacanym pracownikowi, aczkolwiek i w tym przypadku strony mogą zastrzec w umowie stosowne odszkodowanie (odrębne od wynagrodzenia zasadniczego), do którego nie mają zastosowania przepisy art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego zachowanie ekwiwalentności obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa po rozwiązaniu stosunku pracy może polegać na adekwatnym ustaleniu poziomu odszkodowania wypłacanego co miesiąc byłemu pracownikowi, obejmującego zarówno kwestię poufności, jak i powstrzymania się od podjęcia działalności konkurencyjnej.

Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. W konsekwencji to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne

i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wskazane w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. warunki ustanowienia klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie podlegają zatem ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu.

Biorąc to pod uwagę Sąd Najwyższy uznał, że w umowie o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy dopuszczalne jest na podstawie art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej klauzuli poufności, na podstawie której pracodawca może się domagać od byłego pracownika zapłaty kary umownej, niezależnie od kary wynikającej z zakazu konkurencji. Ekwiwalentne od-

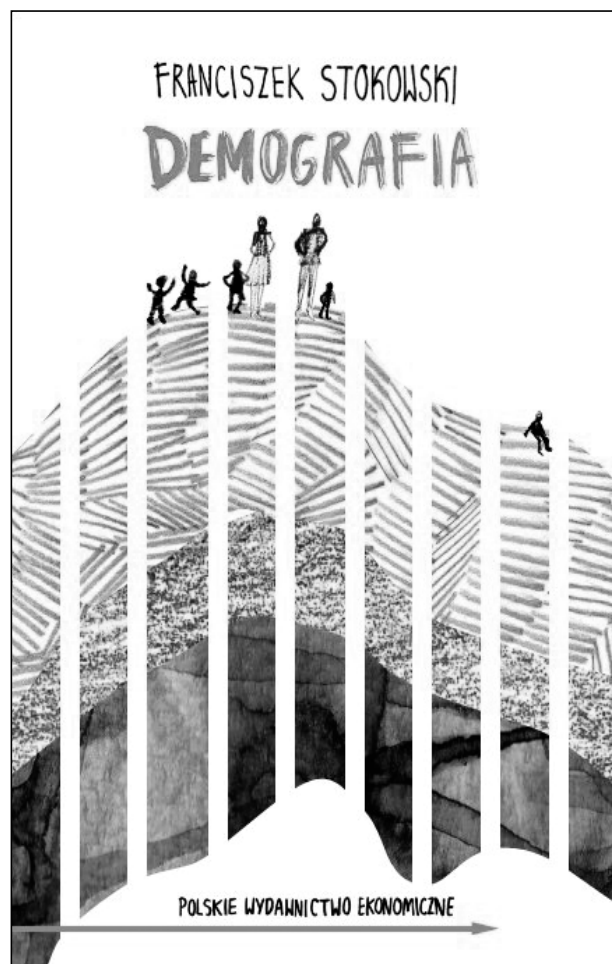
szkodowania z tytułu przestrzegania obu zakazów określonych w takiej umowie (o charakterze wzajemnie zobowiązującym) mogą zaś zostać określone przez strony umowy w postaci jednego adekwatnego odszkodowania, wyższego od minimalnej ustawowej kwoty.

**dr Eliza Maniewska**

Biuro Studiów i Analiz  
Sądu Najwyższego

## Bibliografia

Cudowski, B. (1997). Zakaz konkurencji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).



**NOWOŚĆ**

Znajomość zjawisk demograficznych współczesnego świata jest niezbędna przy podejmowaniu wszelkich decyzji o charakterze ekonomicznym i społecznym. Omawiane w podręczniku metody analizy zjawisk ludnościowych są prezentowane przy uwzględnieniu najnowszych danych liczbowych. Ich uzupełnienie danymi historycznymi pozwoliło wskazać i scharakteryzować występujące tendencje zmian w czasie. W książce dużo uwagi poświęcono różnicowaniu w przestrzennym kształtowaniu się zjawisk demograficznych zarówno w kraju, jak i w ujęciu międzynarodowym. Uwzględniono także ocenę prawidłowości w strukturach poszczególnych zjawisk ludnościowych. Książka jest adresowana do studentów wyższych uczelni na kierunkach ekonomicznych i społecznych, a także wydziałów socjologii i geografii.

Księgarnia internetowa: [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)

## **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**

**Gloss to judgement of the Supreme Court of 14.06.2018, II PK 130/17.**

**Determining of the participation level of particular employees in collective elaborated wage  
in case the regulation being in force in the company was not clear and sufficiently concrete**

**Streszczenie** Główny problem prawny w glosowanym orzeczeniu dotyczył sposobu podziału premii zespołowej między poszczególnych pracowników, w sytuacji gdy regulamin premiowania sugerował w tym zakresie uznaniowość pracodawcy, który bezpodstawnie pozbawił udziału jednego z wykonawców. Autor polemizuje z pojawiającym się w orzecznictwie, w tym w uzasadnieniu do glosowanego wyroku, podziałem na tzw. prawidłowe premie regulaminowe i premie uznaniowe, przekonując że te ostatnie, oparte na regulaminie wynagradzania, nie mogą zależeć od wyłącznego uznania pracodawcy. Zastosowanie przez Sąd Najwyższy art. 322 k.p.c. przy obliczaniu należnego udziału w premii zespołowej pominiętego przez pracodawcę pracownika autor uznał w danym przypadku za trafne.

**Słowa kluczowe:** regulamin wynagradzania, premia, podział premii zespołowej.

**Summary** The main legal problem in the commented case concerned the method of share of collective elaborated wage among particular workers in the situation when the regulation of wages suggested the free option of the employer; it is to stress that employer refused to pay due share to one of the workers who was extremely engaged in the project. The subject of discuss is diversification, made i.a. by the Court: premiums showing hard premises in the company's regulation and premiums, which the premises are not concrete suggesting the exclusive employer's option. According to the author the premium depended exclusively on employer's will cannot exist at all. The author has found the Article 322 k.p.c. applied by the Supreme Court to determine the premium of the worker being excluded by the employer, correct.

**Keywords:** regulation of wages, premium, sharing of collective premium.

JEL: K31

1. Glosowany wyrok Sądu Najwyższego dotyczył ustalenia wysokości udziału w premii zespołowej pracownika, w sytuacji gdy obowiązujący w pozwanej spółce regulamin wynagradzania był wadliwy i niekonkretny. W przedmiotowej sprawie powód domagający się od spółki zapłaty premii kierował zespołem pracowników realizującym kontrakt będący dla zespołu zadaniem premiowym. Jeden z wątków w tej sprawie dotyczył postanowienia regulaminu wynagradzania, według którego premia miała przysługiwać „tylko i wyłącznie” tym osobom, które pozostają w stosunku pracy ze spółką w momencie jej wypłaty. Tymczasem w końcowej fazie realizacji projektu, a więc jeszcze przed jego rozliczeniem z wykonawcami, nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącym spółkę pracownikiem.

Stanowiło to dla spółki argument za odmową wypłaty premii temu pracownikowi kierującemu realizacją kontraktu, który — czego pracodawca nie kwestionował — w największym stopniu przyczynił się do jego powodzenia. Nieważność regulaminu wynagradzania w tym punkcie była jednak na tyle oczywista, że nie wymagała szczególnego uzasadnienia ze strony składu orzekającego, który w tej kwestii powołał się na wcześniejszą judykaturę. Cytowane postanowienie pozostawało bowiem w rażącej sprzeczności z licznymi przepisami kodeksu pracy statuującymi niepodważalną zasadę odpłatności pracy podporządkowanej (art. 78, 80 i inne). Postano-

wienie regulaminu przeczące tej zasadzie można uznać za jedno z kuriozów prawotwórstwa zakładowego.

2. Przedmiotem wywodów prawnych składów orzekających — Sądu Apelacyjnego i Najwyższego nie była zatem kwestia wpływu pozostawania powoda w stosunku pracy w momencie wypłaty premii na przysługiwanie do niej prawa — jej rozstrzygnięcie na korzyść pracownika nie budziło bowiem wątpliwości — ale kwestia, czy w świetle regulaminu mieliśmy do czynienia z premią „roszczeniową” czy „uznaniową”. Temu zagadnieniu zamierzam poświęcić dalsze uwagi.

Zauważmy wstępnie, że poza sporem był fakt wzorowego wykonania zadania premiowego, co nie budziło wątpliwości i co, jak przyznał pracodawca, wygenerowało dla spółki wysokie zyski. Pracodawca nie kwestionował również wysokości wynagrodzenia do podziału w zespole, ponieważ fundusz premiowy za wykonanie zadania był w regulaminie ściśle z góry określony. Problem prawny dotyczył natomiast sposobu podziału funduszu premiowego między członków zespołu w sytuacji niedookreślonych przesłanek tego podziału (pomijam w tym miejscu, jako prawnie oczywiście bezzasadny, podnoszony przez pracodawcę argument o nieprzysługiwaniu premii pracownikowi, który w momencie wypłaty świadczenia nie pozostawał w stosunku pracy). Regulamin wynagradzania stanowił bowiem *expressis verbis*, że podział między poszczególnych wykonawców

należnego pracownikom świadczenia z tytułu wykonania zamówionego w spółce kontraktu ma charakter uznaniowy.

Także Sąd Okręgowy, oddalając powództwo, przyjął, że w świetle postanowień regulaminu mieliśmy do czynienia z „premią uznaniową”, a więc że nie był to rzeczywisty składnik wynagrodzenia za pracę, ale nagroda, którą pracodawca mógł przyznać albo odmówić jej przyznania zależnie od swego uznania. Wniosek taki miałby wynikać — pomijając brzmienie samego regulaminu — z faktu niekonkretnego ukształtowania układu warunkującego prawo do premii indywidualnej. O ile bowiem, jak wywodził Sąd, regulamin określał dokładnie sposób tworzenia funduszu premiowego do podziału, o tyle nie precyzował zasad podziału premii między wykonawców.

3. Niesprecyzowanie tych zasad nie oznaczało jednak ich braku, chociaż były one ukształtowane w sposób ogólny i częściowo niejasny, w związku z czym brakowało niezbędnych narzędzi umożliwiających obliczenie na ich podstawie wysokości roszczeń indywidualnych. I tak, zgodnie z regulaminem, przy kalkulowaniu wysokości premii dla poszczególnych pracowników powinno uwzględniać się w szczególności: poziom realizacji zadań, zaangażowanie w ich wykonanie, przestrzeganie dyscypliny pracy, zasad obowiązujących w spółce oraz czas zatrudnienia pracownika na danym kontrakcie. Zauważmy wstępnie, że regulamin w tym zakresie został zbudowany nieprawidłowo nie tylko z tego powodu, że wymienione przesłanki miały charakter niekonkretny (np. zaangażowanie w wykonanie zadania), ale także dlatego, że niektóre z nich nie wiązały się w ogóle z wykonaniem zadania premiowego (przestrzeganie dyscypliny pracy czy zasad obowiązujących w spółce). Dygresyjnie zaznaczmy, że praktyka wprowadzania do systemów płacowych tego rodzaju negatywnych uwarunkowań stanowi pozostałość stosowanych niegdyś powszechnie w PRL rozwiązań, do dzisiaj w praktyce gospodarczej nieprzezwyciężonych, mających uzależniać prawo do dodatkowych składników wynagrodzenia od przestrzegania tzw. dyscypliny formalnej. W konsekwencji przyznanie premii zależało w dużej mierze od arbitralnej decyzji kierownictwa, co działało antyefektywnościowo oraz było sprzeczne z zasadą odpowiedniości wynagrodzenia do wkładu pracy. Obecność tego rodzaju przesłanek negatywnych nie wnosi niczego do kwestii prawidłowego ustalenia wysokości roszczeń premiowych poszczególnych pracowników.

4. Inaczej przedstawia się sprawa z przesłankami określającymi wpływ pracownika na wykonanie zadania premiowego, ale sformułowanymi w sposób mało konkretny, w rodzaju: „zaangażowanie w wykonanie zadania”. Wgląd w praktykę przekonuje, że układy warunkujące premii różnią się między sobą stopniem konkretyzacji. Częściowo wynika to z natury zadania premiowego, jeżeli jego wykonanie jest trudno wymierne, a częściowo z polityki pracodawcy, który chce zarezerwować sobie arbitralność w zakresie przyznawania bądź

dzielenia premii. W stanie faktycznym, będącym przedmiotem głosowanego orzeczenia, zachodziła, moim zdaniem, ta druga przesłanka, a mianowicie chęć pracodawcy uzurpowania sobie prawa do niekontrolowanej decyzji w sprawie podziału funduszu premiowego.

W praktyce mamy do czynienia ze skalą przesłanek, poczynając od bardzo konkretnych, gdy stwierdzenie ich realizacji jest czynnością faktyczną, rachunkową, do której przeprowadzenia powinien wystarczyć określony algorytm<sup>1</sup>, aż do przesłanek sformułowanych w sposób mniej lub bardziej ogólny. W tym drugim przypadku pojawia się konieczność dokonywania ocen. Trudność związana z tymi ocenami (ustaleniami) nie oznacza, że pracodawca może postępować w sposób dowolny. Ocena, której dokonuje, powinna być zawsze **śluszną**, co suponuje — mimo ogólnego sformułowania — możliwość obiektywnej weryfikacji, a więc przesłanki premiowe zachowują wiążący dla stron charakter. Ocena słuszna różni się od oceny **swobodnej**, a więc uznaniowej (co zresztą nie oznacza absolutnej dowolności, choćby ze względu na kryteria antydyskryminacyjne), z czym mamy do czynienia w zakresie przyznawania nagród pracowniczych na podstawie art. 105 k.p. bez podstaw regulaminowych. Nawet zatem uznana w regulaminie za uznaniową przesłanka „zaangażowania w wykonanie zadania” nie oznacza, że nie mamy do czynienia z przesłanką kształtującą roszczenie pracownicze. Ustalenie jego wysokości będzie wymagało poddania słusznej (obiektywizującej) ocenie wszystkich okoliczności danego przypadku.

5. Stanowisko Sądu Najwyższego w rozpatrywanej sprawie można określić jako chwiejne teoretycznie, chociaż trafne pod względem zaprezentowanej konkluzji. Wątpliwości budzi czynione przez Sąd rozróżnienie premii „uznaniowych” i „regulaminowych” lub, jak określił to w uzasadnieniu Sąd Najwyższy, premii „uznaniowych” i „prawidłowych premii regulaminowych”. Te ostatnie zawierają „adekwatne unormowania precyzujące wszystkie warunki przyznania i podziału premii... które można zweryfikować w postępowaniu sądowym”, podczas gdy premia uznaniowa to, zdaniem Sądu, premia, „której warunki przyznania zostały określone w unormowaniach płacowych, jednak bez sprecyzowania ... sposobu wyliczenia premii przypadającej na poszczególnych pracowników oraz przy zaakcentowaniu arbitralności pracodawcy w jej przyznaniu”.

Określenie „premia uznaniowa” zawiera jednak w sobie wewnętrzną sprzeczność. Nie powinien bowiem budzić wątpliwości pogląd, że premia, w odróżnieniu od nagrody pracowniczej, jest składnikiem wynagrodzenia za pracę i jako taka ma zawsze charakter roszczeniowy (por. zwłaszcza Świącicki, 1963, s. 51). O roszczeniowości przesądza samo istnienie regulaminu. Zawarcie regulaminu premiowania w układzie zbiorowym pracy (co jest rozwiązaniem najwłaściwszym), w innym akcie płacowym (jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie) czy nawet bezpośrednio w umowie o pracę oznacza bowiem zawsze ustanowienie jakiegoś układu warunkują-

cego. Toteż dzielenie premii na „uznaniowe” i „prawidłowe premie regulaminowe”, nawet z zastrzeżeniem, że stanowi to tylko odzwierciedlenie praktyki stanowienia zakładowych przepisów płacowych, z punktu widzenia teorii nie zasługuje na aprobatę. Inaczej mówiąc, nie znajduje uzasadnienia, zajmowane także w niektórych wcześniejszych judykatach stanowisko, zgodnie z którym w przypadku braku konkretnych i sprawdzalnych warunków przyznania premii (a więc przy ogólnym ich sformułowaniu) nie mamy do czynienia z premią, ale z nagrodą, a więc ze świadczeniem bezroszczeniowym (por. przywołany w uzasadnieniu wyrok SN z 21 września 2006 r., II PK 13/06).

6. Ostatecznie jednak, mimo potraktowania udziałów członków zespołu w funduszu premiowym jako premii nominalnie uznaniowych, Sąd przyjął — głównie na podstawie argumentacji słusznościowej — ich charakter roszczeniowy. W konsekwencji samodzielnie obliczył też wysokość przysługującego pracownikowi świadczenia w proporcji do otrzymywanych wcześniej zaliczek. Za podstawę tego rodzaju **zastępczego** ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę Sąd Najwyższy, zgodnie z poglądem już wcześniej wyrażonym w piśmiennictwie (por. Kubot, 2002, s. 16 i n.), wskazał przepis art. 322 k.p.c. pozwalający m.in. w sprawach o dochody, gdy ściśle udowodnienie wysokości żądania wierzyciela jest niemożliwe lub nader utrudnione, zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. W tym miejscu nasuwa się pytanie, czy w przyszłości sądy w szerszym zakresie będą mogły uciekać się do zasądzania należności pracowniczych na podstawie własnych obliczeń, dysponu-

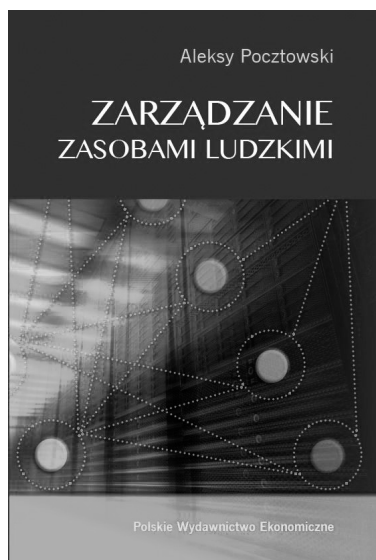
jąc jedynie, sugerujących uznaniowość pracodawcy, nieskonkretyzowanymi przesłankami regulaminów zakładowych, zwłaszcza gdy zabrakłoby takich narzucających się posiłkowych wskazówek jak w danej sprawie wysokość wypłacanych wcześniej zaliczek umożliwiających podział funduszu premiowego według uwidoczonych proporcji, zaś sąd zmuszony byłby oprzeć się jedynie na ogólnie sformułowanych kryteriach jak przykładowo „zaangażowanie w wykonanie zadania”?

**prof. dr hab. Jerzy Wrątny**  
Instytut Nauk Prawnych PAN

<sup>1</sup> K. Walczak, komentując wyrok SA w Poznaniu z 19 sierpnia 2015 r., ujął to w sposób następujący „Jeżeli doszło do spełnienia określonych w regulaminie pozytywnych przesłanek i niewystępowania przesłanek negatywnych, to premię przyznaje się w zasadzie automatycznie” (Walczak, 2018, s. 280–281).

## Bibliografia

- Kubot, Z. (2002). Charakter prawny przyznania, obniżenia oraz odmowy przyznania premii. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Święcicki, M. (1963). *Prawo wynagrodzenia za pracę*. Warszawa.
- Walczak, K. (2018). *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców — przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*. Warszawa.



Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomyślności 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 teo-

rii 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

**PWE poleca**

**Księgarnia internetowa: [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)**

# Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

## Ochrona przedemerytalna

**Pracodawca zatrudnia ponad 20 pracowników. W związku z planowaną reorganizacją pracodawca chciałby przenieść na inne stanowisko pracy pracownika, któremu brakuje mniej niż 4 lata do przejścia na emeryturę. Na nowym stanowisku pracy pracownikowi przysługiwałoby niższe wynagrodzenie. Czy w takiej sytuacji pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające pracownikowi w wieku przedemerytalnym? Przez jaki okres pracownikowi przysługiwałby dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia?**

Stosunek pracy pracownika w wieku przedemerytalnym podlega szczególnej ochronie. Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę, ale także wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Jednocześnie w określonych przypadkach przepisy dopuszczają możliwość jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia pracownika objętego ochroną przedemerytalną, a nawet rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę.

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym nie obowiązuje w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.), a także w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> k.p.). Z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., pracodawca może też rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. (z winy pracownika) lub art. 53 k.p. (bez winy pracownika), a także w trybie porozumienia stron.

Ponadto, w myśl art. 43 k.p. pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Przez „zasady wynagradzania” z art. 43 pkt 1 k.p. należy rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, LEX nr 2044466).

Do zmiany warunków pracy i płacy pracownika w wieku przedemerytalnym może też dojść na zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.). Ustawę stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. W przypadku przeprowadzania zwolnień grupowych, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy). Wypowiedzenie warunków zatrudnienia pracownikowi w wieku przedemerytalnym może nastąpić także w ramach zwolnień indywidualnych, przeprowadzonych zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy.

W wyroku z 2 lutego 2017 r., II PK 349/15 (LEX nr 2270903), Sąd Najwyższy podkreślił, że w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownicy, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, zostali podzieleni na dwie grupy, a mianowicie na tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy), oraz pozostałych, „których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia” (art. 10 ust. 2). Przepis art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zatem odmienny zakres podmiotowy w stosunku do kolejnych ustępów tego przepisu (ust. 2–4), nie obejmujących pracowników, o których postanowiono już w art. 10 ust. 1. Z tej przyczyny regulacje art. 10 ust. 2–4 nie obejmują pracowników, o których mowa w art. 5 ust. 5, ale innych pracowników. W art. 10 ust. 2 i następnych chodzi zaś o pracowników, których stosunek pracy wprawdzie podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, ale wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

W konsekwencji do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, czyli między innymi pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

**Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz**  
radca prawny  
Departament Prawny  
Głównego Inspektoratu Pracy



## Nowe przepisy

### Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1422 do poz. 1676

#### Prawo pracy

##### **Ustawa z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej (poz. 1490)**

Nowela zmienia ustawę z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (DzU z 2019 r. poz. 576 ze zm.). Wprowadza formę niestacjonarną kształcenia na kierunkach pielęgniarstwo i położnictwo na studiach pierwszego stopnia. Wprowadza również prawo do płatnego urlopu szkoleniowego dla pracownic-pielęgniarek i położnych podnoszących kwalifikacje w innych formach niż określone w art. 66 ust. 1 nowelizowanej ustawy.

Ustawa weszła w życie 23 sierpnia 2019 r.

##### **Ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (poz. 1564)**

Ustawa zmienia ustawę z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU z 2018 r. poz. 2177). Zmienia art. 1 tej ustawy, wprowadzając definicję dodatku za staż pracy, oraz art. 6 ust. 4, rozszerzając katalog świadczeń, których nie uwzględnia się przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika w celu ustalenia czy wysokość tego wynagrodzenia nie jest niższa od wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Ustawa wchodzi w życie 1 stycznia 2020 r.

##### **Ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (poz. 1565)**

Ustawa zmienia art. 7 ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (DzU z 2019 r. poz. 1471). Celem noweli jest zmiana wysokości tzw. kwoty bazowej, na podstawie której oblicza się najniższe wynagrodzenie zasadnicze, w ten sposób, że na dzień 1 lipca 2019 r. kwota ta zostaje podwyższona z 3900 zł brutto do 4200 zł brutto.

Ustawa weszła w życie 4 września 2019 r.

##### **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (poz. 1587)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 5, art. 33 ust. 3 oraz art. 34 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967 ze zm.).

Zmienia § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wyso-

kości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (DzU z 2014 r. poz. 416 ze zm.) w ten sposób, że rozszerza katalog nauczycieli uprawnionych do dodatku funkcyjnego o nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym. Ponadto zmienia załącznik do tego rozporządzenia określający wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

##### **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 13 sierpnia 2019 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach polskich oraz w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej (poz. 1599)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 7b ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967 ze zm.). Określa składniki, wysokość oraz warunki i sposób wypłacania wynagrodzenia przysługującego nauczycielom zatrudnionym w szkołach polskich, o których mowa w art. 4 pkt 29d ustawy z 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (DzU z 2019 r. poz. 1148 ze zm.), oraz w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z rozporządzeniem wynagrodzenie tych nauczycieli składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za warunki pracy z tytułu wykonywania pracy za granicą „dodatek walutowy”. Rozporządzenie zastępuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 9 września 2004 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej (DzU poz. 2138 ze zm.).

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

##### **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 19 sierpnia 2019 r. w sprawie trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowego zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowego trybu postępowania odwoławczego (poz. 1625)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 6a ust. 12 ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967 ze zm.). Zastępuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 29 maja 2018 r.

w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (DzU poz. 1133 ze zm.).

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 19 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie regulaminu konkursu na stanowisko dyrektora publicznego przedszkola, publicznej szkoły podstawowej, publicznej szkoły ponadpodstawowej lub publicznej placówki oraz trybu pracy komisji konkursowej (poz. 1634)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 63 ust. 20 ustawy z 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (DzU z 2019 r. poz. 1148 ze zm.). Zmienia rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2017 r. w sprawie regulaminu konkursu na stanowisko dyrektora publicznego przedszkola, publicznej szkoły podstawowej, publicznej szkoły ponadpodstawowej lub publicznej placówki oraz trybu pracy komisji konkursowej (DzU poz. 1587).

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

**Rozporządzenie Rady Ministrów z 13 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (poz. 1636)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (DzU z 2019 r. poz. 1040 ze zm.). Zmienia rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (DzU z 2018 r. poz. 2010).

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (poz. 1650)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 9g ust. 10 ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967 ze zm.). Zmienia rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (DzU poz. 1574).

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (poz. 1654)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 30 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967).

Zmienia § 3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (DzU poz. 494 ze zm.) w ten sposób, że rozszerza katalog nauczycieli, którym przysługuje dodatek funkcyjny, o nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym, a także modyfikuje zasady ustalenia wysokości tego dodatku. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu dodatek ten przysługuje w wysokości do 20% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio do poziomu wykształcenia i stopnia awansu zawodowego posiadanego przez nauczyciela, a nie jak dotychczas w wysokości od 2% do 20% otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia zasadniczego.

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora oraz inne stanowisko kierownicze w publicznym przedszkolu, publicznej szkole podstawowej, publicznej szkole ponadpodstawowej oraz publicznej placówce (poz. 1661)**

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 62 ust. 4 ustawy z 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (DzU z 2019 r. poz. 1148 ze zm.). Zmienia rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora oraz inne stanowisko kierownicze w publicznym przedszkolu, publicznej szkole podstawowej, publicznej szkole ponadpodstawowej oraz publicznej placówce (DzU poz. 1597).

Rozporządzenie weszło w życie 1 września 2019 r.

**Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 5 lipca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o czasie pracy kierowców (poz. 1412)**

**Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 28 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (poz. 1471)**

**Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 5 lipca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (poz. 1482)**

**Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z 29 lipca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu**

**rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (poz. 1552)**

**Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 1 sierpnia 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (poz. 1563)**

## **Zabezpieczenie społeczne**

**Ustawa z 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (poz. 1474)**

Nowela zmienia ustawę z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (DzU z 2018 r. poz. 1906 ze zm.) oraz ustawę z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (DzU z 2019 r. poz. 850). Zakres zmian obejmuje m.in. wprowadzenie definicji odnoszących się do przeniesienia transgranicznego, ram zarządzania w pracowniczym towarzystwie emerytalnym czy zasad prowadzenia działalności transgranicznej przez pracowniczego fundusz emerytalny.

Ustawa zmieniająca weszła w życie 21 sierpnia 2019 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 3 w zakresie art. 26a-26f, pkt 4, 5, 12, 18 i 19 i art. 2 pkt 6, który wchodzi w życie 7 lutego 2020 r.

**Ustawa z 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (poz. 1622)**

Ustawa określa warunki nabywania prawa, tryb przyznawania oraz zasady wypłacania i finansowania świadczenia dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji — świadczenie uzupełniające. Świadczenie to przysługuje zamieszkującym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: obywatelom RP lub obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) — strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej posiadającym prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium RP lub cudzoziemcom legalnie przebywającym na terytorium RP.

Świadczenie uzupełniające przysługuje osobie, która ukończyła 18 lat i której niezdolność do samodzielnej egzystencji została stwierdzona orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji albo orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, albo orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym i niezdolności do samodzielnej egzystencji, albo orzeczeniem o całkowitej niezdolności do służby i niezdolności do samodzielnej egzystencji, pod warunkiem, że nie ma prawa do świadczeń pieniężnych finansowanych ze środków publicznych albo suma tych świadczeń o cha-

rakterze innym niż jednorazowe, wraz z kwotą wypłacaną przez zagraniczne instytucje właściwe do spraw emerytalno-rentowych, z wyłączeniem renty rodzinnej przysługującej w okolicznościach, o których mowa w art. 68 ust. 1 pkt 3 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2018 r. poz. 1270 ze zm.), zasiłku pielęgnacyjnego oraz innych dodatków i świadczeń wypłacanych wraz z tymi świadczeniami na podstawie odrębnych przepisów przed dokonaniem odliczeń, potrąceń i zmniejszeń, nie przekracza kwoty 1600 zł miesięcznie.

Świadczenie uzupełniające przysługuje w wysokości nie wyższej niż 500 zł miesięcznie.

Ustawa wchodzi w życie 1 października 2019 r., z wyjątkiem art. 21 oraz art. 24 pkt 2 lit. a i c, które wchodzi w życie 1 stycznia 2021 r.

**Ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (poz. 1635)**

Omawiana nowelizacja jest rezultatem porozumień podpisanych ze Stroną Społeczną przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministra Sprawiedliwości.

Ustawa zmienia ustawę z 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (DzU z 2019 r. poz. 288 ze zm.), w szczególności art. 18b ust. 1 tej ustawy, odpowiednio art. 18d i art. 18f ust. 4, w ten sposób, że uchyła warunek ukończenia 55. roku życia jako warunek nabycia emerytury przez funkcjonariusza zwolnionego ze służby.

Omawiana ustawa zmienia również pragmatyki służbowe poszczególnych formacji resortu spraw wewnętrznych i administracji, wprowadzając regulacje dotyczące rekompensaty pracy przekraczającej normy czasu służby. W zamian za czas służby przekraczający normę funkcjonariuszowi będzie przysługiwać czas wolny w tym samym wymiarze, albo po zakończeniu okresu rozliczeniowego rekompensata pieniężna, o ile w terminie 10 dni od zakończenia okresu rozliczeniowego nie wystąpi z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego od służby. Rekompensata pieniężna za każdą godzinę ponadnormatywną czasu służby będzie wynosić 1/172 części miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego na stanowisku

zajmowanym w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego, a w przypadku strażaków — 1/172 średniego miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego w okresie rozliczeniowym.

Ustawa weszła w życie 12 września 2019 r.

**Ustawa z 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy — Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw (poz. 1655)**

Ustawa zmienia m.in. ustawę z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2019 r. poz. 300 ze zm.) w zakresie art. 8 oraz 13. W art. 8 ust. 6 dodaje pkt 4a, a w art. 13 pkt 5a, co skutkuje objęciem obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym akcjonariusza

prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług.

Ustawa wchodzi w życie 1 marca 2020 r.

**Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 19 lipca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rencie socjalnej (poz. 1455)**

**Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 5 lipca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pomocy społecznej (poz. 1507)**

*dr Agnieszka Zwolińska*

ZNAJDZIESZ NAS TU



**www.pizs.pl**

**tel. 795 145 873**

**ul. Podwale 17**

**00-252 Warszawa**

