t. LXV, nr 8/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.8.4

Studia i opracowania

Dr Mikołaj Rylski
Uniwersytet Szczeciński
ORCID: 0000-0001-6422-2815
e-mail: mikolaj.rylski@usz.edu.pl

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży i pracowników w wieku przedemerytalnym zatrudnionych na podstawie powołania – wybrane problemy interpretacyjne na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p.

Special protection of the continuity of the employment relationship of pregnant women and employees of pre-retirement age employed on the basis of appointment – selected interpretation problems under the provision of art. 72 § 2 and 3 of the Labor Code

Streszczenie
Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy powstałego na podstawie powołania budzi w praktyce wątpliwości interpretacyjne, z uwagi między innymi na charakterystyczną dla tego aktu niestabilność (nietrwałość) wykreowanej nim więzi prawnej. Kontrowersje budzi zwłaszcza stosowanie przepisów art. 72 § 2 i 3 k.p., statuujących ochronę przed zwolnieniem dla kobiet w ciąży i pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, co dotyczy w największym stopniu dwóch kwestii. Po pierwsze, sposobu rozumienia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika", występującego na gruncie rzeczonych regulacji. Chodzi tu w szczególności o kryteria, w świetle których należy oceniać, czy zaoferowana przez pracodawcę „inna" praca jest „odpowiednia" dla pracowników objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem. Po drugie, należy rozstrzygnąć do jakich konsekwencji prawnych dla stron stosunku pracy prowadzi zaoferowanie przez pracodawcę pracy „nieodpowiedniej" z punktu widzenia „kwalifikacji zawodowych" osób szczególnie chronionych przez art. 72 § 2 i 3 k.p. Rozstrzygnięcie powyższych kwestii ma dla praktyki obrotu gospodarczego najdonioślejsze znaczenie, toteż

Abstract
Special protection of the continuity of an employment relationship established on the basis of an appointment raises interpretation doubts in practice, due to, among other things, the instability (impermanence) of the legal bond created by it, which is characteristic of this act. Particularly controversial is the application of the provisions of Art. 72 § 2 and 3 of the Labor Code, which provides protection against dismissal for pregnant women and employees of pre-retirement age, which mainly concerns two issues. Firstly, the way of understanding the phrase "other work corresponding to the employee's professional qualifications" occurring under the said regulations. This concerns in particular the criteria in the light of which one should assess whether the "other" job offered by the employer is "suitable" for employees covered by special protection against dismissal. Secondly, it is necessary to determine what legal consequences for the parties to the employment relationship result from the employer offering work that is "inappropriate" from the point of view of the "professional qualifications" of persons particularly protected by Art. 72 § 2 and 3 of the Labor Code. Resolving the above issues is of the greatest

creative commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska

właśnie im poświęcona została zasadnicza część niniejszego artykułu. Autor doszedł w tym zakresie do wniosku, że zaoferowana odwołanemu pracownikowi praca nie musi być „rodzajowo tożsama" lub „znacząco podobna" do tej, którą wykonywał on przed odwołaniem, a pracodawca, przy ocenie jej „odpowiedniości" dla pracownika, nie tylko może, ale i powinien brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy na stanowisku, z którego pracownik został odwołany. Zwrócił on także uwagę na konieczność, co do zasady, ścisłego trzymania się literalnego brzmienia interpretowanych przepisów w zakresie statuowanych nimi kryteriów ocennych (kwalifikacje zawodowe), odnosząc się również do roli czynników nieujętych w nich wprost, takich jak możliwości zdrowotne pracownika czy miejsce, w którym zaoferowana praca ma być świadczona. Co do konsekwencji prawnych zaoferowania przez pracodawcę pracy „nieodpowiedniej" z punktu widzenia „kwalifikacji zawodowych" osób szczególnie chronionych przez art. 72 § 2 i 3 k. p. wyraził natomiast przekonanie, iż w takim przypadku dochodzi do definitywnego zakończenia stosunku pracy, o ile pracownik nie przyjmie złożonej mu przez pracodawcę oferty. Tym samym pracownikowi, w rzeczonej wyżej sytuacji, nie przysługują roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a także roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy czy też za przestój, a co najwyżej roszczenie o odszkodowanie.

Słowa kluczowe
powołanie; ochrona przedemerytalna; stosunek pracy na podstawie powołania; akt powołania

JEL: K31

importance for the practice of economic transactions, which is why the main part of this article is devoted to them. In this respect, the author came to the conclusion that the job offered to the dismissed employee does not have to be "generally identical" or "significantly similar" to the one he performed before the dismissal, and the employer, when assessing its "suitability" for the employee, may not only but should also take into account the previous work history in the position from which the employee was dismissed. He also drew attention to the need, as a rule, to strictly adhere to the literal wording of the interpreted provisions in terms of the assessment criteria they establish (professional qualifications), also referring to the role of factors not explicitly included in them, such as the employee's health capabilities or the place where the work offered is to be performed. As for the legal consequences of the employer offering work that is "inappropriate" from the point of view of the "professional qualifications" of persons particularly protected by Art. 72 § 2 and 3 of the Labor Code expressed the belief that in such a case the employment relationship is definitively terminated if the employee do not accepts the offer made by the employer. Therefore, in the above-mentioned situation, the employee is not entitled to a claim for establishing the existence of an employment relationship, nor a claim for remuneration for the period of unemployment or downtime, but at most a claim for compensation.

Keywords
Appointment; pre-retirement protection; employment relationship based on appointment; appointment letter

Uwagi wstępne

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy powstałego na podstawie powołania budzi w praktyce wątpliwości interpretacyjne, m.in. z uwagi na charakterystyczną dla tego aktu niestabilność (nietrwałość) wykreowanej nim więzi prawnej. Kontrowersje budzi zwłaszcza stosowanie przepisów art. 72 § 2 i 3 k.p., statuujących ochronę przed zwolnieniem dla kobiet w ciąży i pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, co dotyczy w największym stopniu dwóch kwestii. Po pierwsze, sposobu rozumienia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika", występującego na gruncie rzeczonych regulacji. Chodzi tu w szczególności o kryteria, w świetle których należy oceniać, czy zaoferowana przez pracodawcę „inna" praca jest „odpowiednia" dla pracowników objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem. Po drugie, należy rozstrzygnąć do jakich konsekwencji prawnych dla stron stosunku pracy prowadzi zaoferowanie przez pracodawcę pracy „nieodpowiedniej" z punktu widzenia „kwalifikacji zawodowych" osób szczególnie chronionych przez art. 72 § 2 i 3 k.p. Rozstrzygnięcie powyższych kwestii ma dla praktyki obrotu gospodarczego najdonioślejsze znaczenie, toteż właśnie im została poświęcona zasadnicza część niniejszego artykułu.

Przy okazji jednak rozważania powyższych kwestii poruszone będą także niemniej kontrowersyjne wątki poboczne, dotyczące m.in. natury i skutków prawnych aktu odwołania, możliwości i warunków dokonania tego przez organ znajdujący się formalnie poza strukturą dotychczasowego pracodawcy, konieczności podawania uzasadnienia dla tego rodzaju czynności, czy też właściwego, z punktu widzenia przepisów prawa, momentu zaoferowania chronionym pracownikom „innej" pracy odpowiadającej ich „kwalifikacjom zawodowym" oraz terminu, w którym winni oni przyjąć bądź odrzucić złożoną im ofertę.

Stosunek pracy na podstawie powołania a trwałość zatrudnienia – zarys problematyki

W obecnym stanie prawnym odwołanie (podobnie jak powołanie) ma charakter aktu jednostronnego o dwojakich skutkach. Po pierwsze, wiąże się z natychmiastowym (o ile co innego nie wynika z aktu odwołania) pozbawieniem osoby odwoływanej stanowiska, które piastuje w ra-

mach stosunku organizacyjnoprawnego (publicznoprawnego), a w konsekwencji pozbawieniem uprawnień kierowniczych (statusu organu). Po drugie, w sferze stosunku pracy prowadzi do jego rozwiązania co do zasady za wypowiedzeniem, zaś bez wypowiedzenia wtedy, gdy nastąpiłoby to z jednej z przyczyn określonych w art. 52 i 53 k.p. Dwoistość tych skutków egzemplifikuje się zwłaszcza w regulacji przepisu art. 72 § 1 zd. 1 k.p., w myśl którego jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu (pracownik w sferze organizacyjnoprawnej traci wówczas swoje stanowisko natychmiast, natomiast skutek rozwiązujący stosunku pracy zostaje odsunięty w czasie, poprzez uruchomienie biegu okresu wypowiedzenia, i to dopiero po powrocie nieobecnego pracownika do zakładu pracy – szerzej zob. Włodarczyk, 2017, s. 164). Dwoistość rzeczonych skutków odwołania oznacza także, że jednym aktem, dokonywanym najczęściej przez organ znajdujący się poza strukturą pracodawcy, wywołany zostaje podwójny, opisany wyżej skutek, a zatem nie istnieje konieczność składania osobnego oświadczenia woli np. przez pracodawcę niemającego kompetencji do odwołania pracownika ze stanowiska (por. wyrok SN z 11 maja 2006 r., II PK 273/05).

Z uwagi na aktualną treść przepisu art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli kodeksowe przepisy regulujące powołanie nie stanowią inaczej, a nade wszystko z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę (m.in. przepisu art. 38, 52 § 3, 53 § 4 k.p. statuujących obowiązek konsultacji związkowej), a także przepisów regulujących rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń oraz o przywracaniu do pracy. Przykładowo zatem zastosowania nie znajdują tu przepisy art. 39, 41 czy 177 k.p., ustanawiające szczególną ochronę przed zwolnieniem z pracy dla osób w wieku przedemerytalnym, nieobecnych w pracy z powodów usprawiedliwionych, jak również kobiet w ciąży. Kwestie te, w sposób swoisty, reguluje bowiem przepis art. 72 k.p.

Kwestią dyskutowaną w literaturze jest to, czy odwołanie musi być dokonane przez pracodawcę na piśmie (*vide* art. 70 § 1^1 k.p.) pod rygorem nieważności. Większość przedstawicieli doktryny zdaje się uznawać, że dla odwołania (podobnie jak dla powołania) wymagana jest (w sposób konieczny) forma pisemna, ale bez odniesienia się do skutków jej niezachowania (zob. np. Włodarczyk, 2017, s. 161). Tylko nieliczni wskazują, iż w razie jej niedochowania pracownikowi przysługuje odszkodowanie (Jaśkowski, 2009, s. 281), a nawet roszczenie o uznanie odwołania za bezwzględnie nieważne (Zieliński & Pisarczyk, 2009, s. 424–425; Ćwiertniak, 2012, s. 498).

Bardzo ważną sprawą jest także rozstrzygnięcie, czy akt odwołania skierowany do pracownika musi podawać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z nim stosunku pracy. W doktrynie prawa pracy spotkać można trzy poglądy na rzeczoną sprawę. Pierwszy zakłada, że przyczyna taka (o ile nic innego nie wynika z przepisów szczególnych) nie musi być podawana w żadnym przypadku (Stelina, 2016, s. 163). Drugi przyjmuje, że jej podanie jest zawsze wymagane, z uwagi m.in. na fakt, iż przepis art. 30 § 4 k.p., dotyczący konieczności uzasadnienia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, nie jest zaliczany do regulacji ustanawiających „tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę", a zatem nie został wyraźnie wyłączony przez art. 69 k.p. (Liszcz, 2006, s. 231). Ponadto, zdaniem zwolenników tego poglądu, dopuszczenie od 1 stycznia 2004 r. możliwości dochodzenia przez pracowników odwołanych ze stanowiska odszkodowania od pracodawcy z tytułu bezprawnego lub niezasadnego rozwiązania z nimi stosunku pracy, wymaga dla skutecznego dochodzenia swoich roszczeń wiedzy na temat przyczyn odwołania (tak m.in. Kuczyński, 2005, s. 311; Jaśkowski, 2009, s. 278 i n.). Wreszcie trzeci pogląd opiera się na przekonaniu, że sytuację należy zróżnicować w zależności od tego, czy odwołanie ma wywołać skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem czy też bez wypowiedzenia. W tym pierwszym przypadku, zdaniem zwolenników tej koncepcji, uzasadnienie odwołania nie jest wymagane, zaś w drugim konieczne jest jego podanie w akcie odwołującym pracownika (stanowisko takie zdaje się zajmować m.in. Wypych-Żywicka, 2005, s. 257).

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzi z kolei do wniosku, iż judykatura opowiada się za trzecią ze wskazanych wyżej koncepcji. Z jednej bowiem strony podkreśla, iż pracodawca odwołujący pracownika ze stanowiska, w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania (tak SN w wyroku z 23 lipca 2009 r., II PK 30/09; w uchwale z 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/06, a także w wyroku z 15 grudnia 2000 r., I PKN 170/00), a z drugiej strony wskazuje, iż odwołanie ze stanowiska równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.), powinno być dokonane na piśmie ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok SN z 10 września 2004 r., I PK 704/03). W tej ostatniej kwestii SN nie jest jednak konsekwentny, albowiem we wcześniejszym orzecznictwie (por. np. wyrok SN z 21 listopada 2000 r., I PKN 95/00 oraz wyrok SN z 20 października 1998 r., I PKN 370/98) uznawał, iż nawet odwołanie wiążące się z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy nie musi być uzasadnione przez pracodawcę (pewne podsumowanie poglądów judykatury na wskazane kwestie zawiera wyrok SN z 27 kwietnia 2010 r., II PK 314/09).

Jeżeli odwołanie jest zrównane w skutkach z wypowiedzeniem, to w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (art. 70 § 2 zd. 2 k.p.).

Ponadto, z uwagi na treść art. 71 k. p, pracodawca, na wniosek lub za zgodą odwołanego pracownika, może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy. Wyboru takiego pracodawca nie ma już w przypadku kobiet w ciąży

i pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym (którym brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z FUS), albowiem co do nich Kodeks stanowi, iż pracodawca ma „obowiązek" zaoferowania innej, odpowiadającej ich kwalifikacjom zawodowym pracy (art. 72 § 2 i 3 k.p.). W przeciwieństwie jednak do art. 39 i 177 k.p. możliwe jest rozwiązanie z takimi osobami stosunku pracy w drodze odwołania, gdy nie przyjmą one zaoferowanej im uprzednio pracy. W takiej sytuacji stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy.

Jak już wspomniano częściowo wcześniej, w doktrynie i judykaturze podkreśla się niejednokrotnie, że odwołany pracownik nie może żądać uznania odwołania za bezskuteczne, ani przywrócenia do pracy, lecz wyłącznie odszkodowania (Liszcz, 2006, s. 231 i n.). Oznacza to, że pracownicy odwołani ze stanowiska, choćby w sposób sprzeczny z prawem lub nieuzasadniony, nie mogą zasadniczo korzystać z roszczeń ukierunkowanych na realną ochronę trwałości stosunku pracy czy miejsca pracy. Jedynie wyjątkowo, gdy roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy wynikają z przepisów szczególnych (np. art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t. j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854), odwołany pracownik ma możliwość z nich skorzystać (uchwała SN z 14 lipca 1992 r., I PZP 42/92; uchwała 7 sędziów SN z 24 listopada 1992 r., I PZP 55/92), ale i w tym wypadku SN stoi na stanowisku, iż roszczenie restytucyjne bądź nie jest w ogóle możliwe (zob. postanowienie SN z 24 lutego 1981 r., I PZ 6/81; Liszcz, 2006, s. 233), bądź musi być ograniczone do sytuacji niewątpliwych z punktu widzenia aksjologii ochrony danej regulacji (np. zwolnienie z przyczyn ewidentnie związanych ze sprawowaniem mandatu radnego – por. wyrok SN z 2 grudnia 2009 r., I PK 112/09 oraz z 7 czerwca 2017 r., II PK 84/16).

Z przedstawionych wyżej względów uznaje się, że szczególną właściwością powołania jako aktu kreującego stosunek pracy jest jego niestabilność, nietrwałość, labilność (Ćwiertniak, 2012, s. 492; Liszcz, 2006, s. 232), co prowadzi także do wniosku, że ta forma zatrudnienia pracowniczego, jako mniej korzystna dla pracownika niż inne, nie może być wprowadzona u pracodawcy na podstawie autonomicznych źródeł prawa pracy, lecz wyłącznie na podstawie ustawy (zob. szerzej np. Pisarczyk, 2003, s. 48 i n.; Dubowik, 2005; por. także np. wyrok SN z 9 kwietnia 1997 r., I PKN 68/97).

Kilka ogólnych uwag dotyczących wykładni przepisu art. 72 § 2 i 3 KP

W myśl przepisu art. 72 § 2 k.p.: „W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy". Z kolei zgodnie z art. 72 § 3 k.p. zacytowany wyżej przepis dotyczący szczególnej ochrony kobiet w ciąży „stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych". Zestawienie powyższych regulacji, a także uwzględnienie innych kodeksowych unormowań dotyczących rozwiązywania stosunku pracy z powołania oraz zaprezentowanych wcześniej wywodów o charakterze ogólnym, prowadzi do następujących spostrzeżeń. Po pierwsze, dokonanie wobec pracownika aktu odwołania prowadzi, również w przypadku osoby objętej ochroną z art. 72 § 2 i 3 k.p., do definitywnej utraty stanowiska w ramach posiadanego z pracodawcą stosunku organizacyjnego (publicznoprawnego), a w systemie prawnym nie istnieją przepisy ukierunkowane na zniweczenie tego stanu rzeczy (tak słusznie Szewczyk, 1997, s. 69). Po drugie, powyższe zdarzenie prawne, w typowej sytuacji, prowadziłoby z reguły do jednoczesnego uruchomienia biegu okresu wypowiedzenia (bez konieczności dodatkowego oświadczania woli przez pracodawcę), zmierzającego do definitywnego zakończenia stosunku pracy z powołania i fakultatywną możliwością zaoferowania przez pracodawcę, na okres wypowiedzenia (ewentualnie również po jego upływie), innej pracy, odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym odwołanego pracownika (lub przyjęcia uprzednio złożonej przez pracownika oferty – por. 71 k.p.). W przypadku jednak osób objętych ochroną na mocy art. 72 § 2 i 3 k.p. należy przyjąć, że akt odwołania, sam z siebie, nie uruchamia biegu okresu wypowiedzenia, ani nie prowadzi w pierwszej kolejności do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, lecz do pracodawczego „obowiązku" zaoferowania odwołanemu („zapewnienia", jak stanowi k.p.) innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym. W przepisie tym nie chodzi bowiem, jak w przypadku art. 72 § 1 k.p., o *sui generis* przedłużenie istnienia dotychczasowego stosunku pracy odwołanego pracownika o oznaczony (tak czy inaczej) okres, lecz o obowiązek, co do zasady, dalszego zatrudniania odwołanego pracownika *pro futuro*, tyle że na innym stanowisku (przy innym rodzaju pracy). Przy czym „obowiązek" zaoferowania przez pracodawcę innej pracy nie wydaje się mieć charakteru bezwzględnego, oznaczającego, iż jeśli pracodawca nie zaoferuje odwołanemu żadnej innej pracy, to narusza przepisy prawa pracy (tak jednak Nowak, 1992, s. 48 i n.). Jeżeli bowiem tego nie zrobi, to stosunek pracy będzie nadal trwał, a pracodawca będzie ponosił finansowe konsekwencje dalszego zatrudniania pracownika na bliżej nieokreślonym stanowisku, ze znacznie ograniczonymi możliwościami korzystania z jego pracy. Z tego względu wydaje się, że w sferze publicznej taki pracodawca może narazić się wówczas na zarzut niegospodarności, przynajmniej z punktu widzenia przepisów o dyscyplinie finansów publicznych.

Po trzecie, oferta innej pracy, o której mowa w art. 72 § 2 i 3 k.p., nie musi być pracownikowi złożona przez pracodawcę, ale może być zaoferowana przez organ odwołujący go ze stanowiska, który niejednokrotnie znajduje się

poza strukturą dotychczasowego pracodawcy. Wynika to z faktu, iż przepis art. 72 § 2 k.p. (znajdujący, jak już wspomniano, odpowiednie zastosowanie także do pracownika w wieku przedemerytalnym) łączy *expressis verbis* obowiązek złożenia propozycji „innej pracy" z „organem odwołującym", a ten z kolei nie ma statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., a niejednokrotnie znajduje się również poza strukturami tegoż pracodawcy. Zajęcie przeciwnego stanowiska oznaczałoby, że wspomniany organ nie mógłby niejednokrotnie w praktyce zaproponować odwołanemu pracownikowi żadnych warunków dalszego zatrudnienia, co przy braku reakcji dotychczasowego pracodawcy wprowadzałoby niepewność w sytuacji osób szczególnie chronionych przed zwolnieniem z pracy. Z powyższych względów wydaje się, że zaprezentowane tu stanowisko nie tylko lepiej odpowiada językowemu brzmieniu komentowanego przepisu, ale także intencji ustawodawcy. Nadto znajduje oparcie w poglądach doktryny (zob. np. Liszcz, 1983, s. 16), a w judykaturze wskazuje się nawet na obowiązek zaoferowania pracownikowi „innej pracy" przez organ, który go odwołuje, jeżeli nie znajduje się on w strukturach pracodawcy odwoływanego pracownika, co dokonywać ma się w uzgodnieniu z dotychczasowym pracodawcą (tak SN w wyroku z 18 maja 2010 r., I PK 15/10). Po czwarte, propozycja nowej pracy nie musi być pracownikowi złożona jednocześnie z aktem odwołaniem, jednakże późniejsze dokonanie tego, choć nie jest wadą samego aktu odwołania, rzutuje na bieg okresu wypowiedzenia stosunku pracy. W praktyce zatem oferta „innej pracy" zostaje pracownikowi złożona częstokroć równocześnie z aktem odwołania, a także z prośbą o ustosunkowanie się do złożonej propozycji w zakreślonym terminie, przypadającym przed upływem ewentualnego okresu wypowiedzenia. W takim przypadku powstaje pytanie, czy pracownik może pozytywnie odpowiedzieć na złożoną mu propozycję aż do końca biegnącego (hipotetycznie) okresu wypowiedzenia, czy też jest związany terminem zakreślonym na ustosunkowanie się do propozycji, a po jego upływie winien być traktowany jak osoba znajdująca się w uruchomionym już okresie wypowiedzenia. Wydaje się, że możliwe jest trojakiego rodzaju stanowisko w tej sprawie. Pierwsze zakłada, iż pracownik na złożoną mu propozycję „innej pracy" może wyrazić zgodę aż do końca okresu wypowiedzenia, w którym (dopóki nie zajmie stanowiska w sprawie oferty lub nie upłynie termin na jego zajęcie) jedynie potencjalnie się znajduje (tak m.in. Nowak, 1992, s. 72; Sypniewski, 1980, s. 10–11). Drugie stanowisko, raczej dawnej literatury, zakłada że może to uczynić do połowy okresu wypowiedzenia, w którym się (potencjalnie) znajduje (stosując *per analogiam* przepis art. 42 § 3 k.p. – por. Bieniek, 1977, s. 264). Trzecie stanowisko, jak się wydaje najbardziej rozpowszechnione, aprobowane także przez piszącego tego słowa, nawiązuje do przepisu art. 66 § 2 w zw. z art. 300 k.p., w myśl którego, jeżeli oferent nie oznaczył w ofercie terminu, w którym będzie oczekiwać odpowiedzi, oferta złożona w obecności drugiej strony albo za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość przestaje wiązać, gdy nie zostanie przyjęta niezwłocznie, a złożona w inny sposób przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia (zob. szerzej Świątkowski, 2018; tak również SN w wyroku z 18 maja 2010 r., I PK 15/10). W świetle zatem tego stanowiska, jeśli pracodawca lub organ odwołujący zakreślił odwołanemu pracownikowi termin na ustosunkowanie się do złożonej propozycji, to termin ten jest dla pracownika wiążący, a jego bezskuteczny upływ należy, co do zasady, uznać za brak wyrażenia przez pracownika zgody na podjęcie zaoferowanej pracy. Oczywiście zakreślony pracownikowi termin nie powinien być zbyt krótki, ale jednocześnie może i powinien uwzględniać interesy pracodawcy, który w celu zapewnienia niezakłóconego funkcjonowania zakładu pracy nie musi czekać, jak chcą niektórzy, na zakończenie (hipotecznie biegnącego) okresu wypowiedzenia. Przy czym termin winien być pracownikowi zakreślony w sposób jednoznacznie wskazujący na powyższe skutki jego niedochowania, albowiem jeśli pracodawca jedynie „uprzejmie prosi" o jego uwzględnienie, to może zostać to odebrane przez osobę zatrudnioną jako jedynie niewiążąca sugestia podporządkowania się terminowi. Po piąte, moment rozpoczęcia (uruchomienia) okresu wypowiedzenia został w przepisach prawa pracy zespolony z momentem złożenia przez pracodawcę oferty innej pracy, odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym pracownika, zaś jego bieg (a zatem także definitywne rozwiązanie stosunku pracy) również z brakiem pracowniczej zgody na zaoferowaną pracę. Innymi słowy, początek okresu wypowiedzenia liczy się od daty złożenia pracownikowi propozycji innej pracy, jednak samo uruchomienie się jego biegu uzależnione zostało zarówno od złożenia tej propozycji, jak i braku zgody pracownika (zob. art. 72 § 2 zd. 2 k.p.). Pracownik natomiast zgody wyrażać nie musi, i to zarówno z uwagi na fakt, iż uważa, że zaoferowana mu praca nie odpowiada jego kwalifikacjom zawodowym, jak również z innych, mniej lub bardziej subiektywnych, przyczyn.

Wykładnia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika" na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. w doktrynie i orzecznictwie

Na tle powyższych spostrzeżeń, jak pokazuje analiza orzeczeń sądowych i doświadczenie zawodowe piszącego te słowa, rodzi się w praktyce, między stronami stosunku pracy, niejednokrotnie spór co do sposobu postrzegania zaoferowanej odwołanemu pracownikowi pracy, a w szczególności tego, czy była ona „odpowiednia" w rozumieniu art. 72 § 3 w zw. z art. 72 § 2 k.p. W doktrynie prawa pracy z kolei na próżno szukać rozbudowanych wywodów na ten temat sposobu rozumienia „pracy odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym pracownika", przynajmniej na gruncie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy z powołania (art. 71, 72 § 2 i 3 k.p.).

Wypowiedzi komentarzowe do Kodeksu pracy ograniczają się do powoływania w tym zakresie orzecznictwa SN, które zresztą jest w tym zakresie bardzo skromne (tak m.in. Gersdorf, 2010, s. 460; Korus, 2015, s. 407–408; Zieliński & Pisarczyk, 2009, s. 431–432; Ćwiertniak, 2012, s. 516). Ewentualnie kwitują problem w sposób jedno lub dwuzdaniowy, powołując się najczęściej (czasem bez podania pierwotnego źródła) na stanowisko wyrażone w latach 70-tych przez K. Jaśkowskiego, iż praca odpowiednia ze względu na kwalifikacje zawodowe na gruncie komentowanego przepisu to taka, w której pracownik „może w sposób pełny wykorzystać swoje przygotowanie zawodowe" (por. Jaśkowski, 1976, s. 175).

Podobnie czynią wypowiedzi o charakterze artykułowym (z dawnych lat zob. Liszcz, 1983, s. 17, a z nowszych Mazurczak-Jasińska, 2019, s 56), precyzując niekiedy, iż praca „odpowiednia" w rozumieniu komentowanej regulacji oznacza, że nie może być ona zarówno zbyt trudna, jak i zbyt prosta w porównaniu do kwalifikacji zawodowych odwołanego ze stanowiska (Liszcz, 1984, s. 37). Zdecydowana większość z nich jednak (jak np. Kubot & Sanetra, 1983, s. 18 i n., czy Niedbała, 1988, s. 155 i n.), w tym również te będące częścią wieloautorskich monografii (jak np. Wrocławska, 2015, s. 169–170, czy też Borek-Buchajczuk, 2011, s. 100–105; Nowak, 1992, s. 48 i n.; Szewczyk, 1997, s. 43 i n.), nie odnosi się w ogóle do podniesionego w tym miejscu problemu interpretacyjnego. Niekiedy w doktrynie spotkać można pogląd, iż praca zaoferowana pracownikowi zamiast dotychczasowej „powinna odpowiadać posiadanym przez niego kwalifikacjom zawodowym, a nie kwalifikacjom koniecznym do wykonywania pracy na stanowisku, z którego pracownik został odwołany" (tak Świątkowski, 2018, s. 362; podobnie Ćwiertniak, 2012, s. 511).

Również orzecznictwo sądowe, zapadłe na gruncie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy z powołania, rzadko kiedy podejmuje się próby interpretacji pojęcia „pracy odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym" odwołanego pracownika. Jest ono zresztą dość skromne i sprowadza się głównie do dwóch wyroków SN: z 24 września 2004 r., II PK 28/04 oraz z 4 grudnia 2019 r., II PK 195/19. Oba orzeczenia, z uwagi na ich znaczenie dla dalszych rozważań, zostaną zaprezentowane w nieco szerszym zakresie.

Pierwszy judykat dotyczył pracownika zatrudnionego na podstawie powołania na stanowisku Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Roślin, który decyzją wojewody został z niego odwołany, a z uwagi na pozostawanie tegoż pracownika pod ochroną z art. 72 § 3 k.p., zaproponowano mu inną pracę, na stanowisku starszego laboranta w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Roślin. Pracownik w dniu odwołania legitymował się 33-letnim stażem pracy oraz posiadał nie tylko wyższe wykształcenie, ale również doktorat z zakresu nauk chemicznych. Poprzednio zajmowane stanowisko wiązało się z kategorią zaszeregowania 18–20, stawką dodatku funkcyjnego na poziomie 9, a wymagania kwalifikacyjne oznaczone były jako wykształcenie wyższe i minimum 5-letni staż pracy. Zaoferowane stanowisko, którego pracownik nie przyjął, oznaczało natomiast dla niego kategorię zaszeregowania płacowego na poziomie 8–11, brak możliwości otrzymywania dodatku funkcyjnego, a wymagania z nim związane oznaczone były jako wykształcenie średnie i minimum 2-letni staż pracy. Przede wszystkim jednak, z dziesięciu istniejących w tamtym czasie stanowisk w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Roślin, stanowisko zajmowane przez pracownika przed odwołaniem było najwyższym w hierarchii i najwyżej wynagradzanym, zaś stanowisko zaoferowane mu w zamian oznaczało dla niego degradację aż o 8 kategorii, albowiem „starszy laborant" plasował się na przedostatniej pozycji (poz. 9), po której niżej był już tylko „laborant" (por. rozporządzenie Rady Ministrów z 13 kwietnia 1999 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników urzędów administracji rządowej i innych jednostek, Dz.U. Nr 36, poz. 339). Ponadto kwalifikacje pracownika, jak również dotychczasowy sposób wykonywania pracy, nie były kwestionowane w żaden sposób przez pracodawcę, również na etapie postępowania sądowego. W konsekwencji pracownik wystąpił na drogę sądową z roszczeniem „o ustalenie, iż z pozwanym łączy go nadal stosunek pracy na podstawie powołania, o wynagrodzenie, o nakazanie złożenia propozycji odpowiedniej pracy oraz uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne".

Sąd pierwszej instancji przyznał w referowanej sprawie rację powodowi, zaś Sąd Okręgowy uchylił wydany w ten sposób wyrok stwierdzając, że nawet przyjmując, iż zaoferowana praca nie była odpowiednia dla pracownika, to mógł on jedynie domagać się (w oparciu o przepis art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) odszkodowania za szkodę jaką poniósł w związku z niezapewnieniem mu innej odpowiedniej ze względu na kwalifikacje pracy.

Z powyższym zapatrywaniem Sądu Okręgowego nie zgodził się natomiast Sąd Najwyższy uznając, że przez propozycję pracy „odpowiedniej", w rozumieniu komentowanej tu regulacji, należy rozumieć taką, „w której kwalifikacje zawodowe pracownika zostaną należycie wykorzystane" (mamy tu zatem przytoczony pogląd K. Jaśkowskiego), a dalej, iż „propozycja powinna więc uwzględniać nie tylko profil wykształcenia pracownika, ale także jego doświadczenie zawodowe, dodatkowo nabytą wiedzę specjalistyczną, również z dziedzin pokrewnych do posiadanego wykształcenia". Następnie w orzeczeniu tym stwierdzono, iż „biorąc pod uwagę poziom wykształcenia powoda (ukończone studia oraz doktorat z kierunku pokrewnego, wieloletnie doświadczenie, którego wysokiego poziomu pozwany nie kwestionował), propozycję zatrudnienia go w charakterze laboranta, a więc na stanowisko pomocniczym, na którym wystarczające jest wykształcenie średnie, i uwzględnieniu, że gestia pozwanego nie ogranicza się do jednej jednostki organizacyjnej, jego tłumaczenie o braku »wolnego stanowiska pracy, na którym wymagane jest wykształcenie wyższe«, jest tłumaczeniem pokrętnym, zwłaszcza jeśli się zważy, że to zatrudnienie powoda mogło trwać poniżej dwóch lat". Ponadto SN uznał, że przedstawiona powodowi propozycja nie może być uznana za „odpowiednią" w rozumieniu art. 72 § 3 w związku z art. 72 § 2 k.p. również z tego względu, że „jej przyjęcie

oznaczałoby dla powoda akceptację nie tylko obniżenia wynagrodzenia aż o ponad 50%, lecz także obniżenie podstawy przyszłej emerytury".

W konsekwencji SN doszedł do wniosku, iż przedstawiona powodowi propozycja była wysoce niestosowna (niewłaściwa) i zmierzająca do obejścia prawa, a zachowanie pozwanego pracodawcy nosiło „ewidentne cechy" naruszenia obowiązku poszanowania godności pracownika. Ponadto, co ważne dla dalszych rozważań, SN uznał, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży, a także pracownikowi w wieku przedemerytalnym (art. 39 i 177 k.p.), został wobec pracowników powołanych zmodyfikowany w art. 72 § 2 i 3 k.p. dopuszczeniem takiej możliwości, ale „pod warunkiem". Dopiero jego spełnienie, czyli „wykonanie obowiązku zapewnienia chronionym pracownikom określonej (lecz nie jakiejkolwiek) pracy, jest przesłanką wywołania skutku, jaki ma spowodować rozwiązanie stosunku pracy".

Drugi z przywołanych wyżej judykatów, w sprawie o sygn. II PK 195/19, zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny. Powódka była zatrudniona na podstawie powołania na stanowisku Dyrektora Biura Organizacyjno-Prawnego KRUS, a w chwili jej odwołania znajdowała się w okresie ochrony przedemerytalnej z art. 72 § 3 k.p.. Pracodawca zaproponował jej nowe warunki pracy i płacy, tzn. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty w Zespole Koordynacji Współpracy Naukowej w Centrali KRUS w Warszawie. Powódka nie wyraziła zgody na wykonywanie pracy w takim charakterze twierdząc, że przyjęłaby jedynie stanowisko kierownicze lub równorzędne w zakresie samodzielności i wynagrodzenia. Z kolei przyczyną jej odwołania były zastrzeżenia co do pełnienia przez nią funkcji dyrektora biura, w związku z czym pracodawca uznał, że dalsze zatrudnianie na stanowisku kierowniczym nie jest możliwe. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, lecz jego wyrok został uchylony przez Sąd Okręgowy, który stwierdził, że zaproponowane powódce warunki pracy i płacy nie były odpowiednie do jej kwalifikacji oraz zajmowanego stanowiska. Od początku zatrudnienia powódka zajmowała bowiem stanowiska kierownicze – Wicedyrektora Biura Zamówień Publicznych, Dyrektora Biura Zamówień Publicznych, Wicedyrektora Biura Ekonomicznego Centrali KRUS, p. o. Dyrektora Biura Ekonomicznego, a ostatnio stanowisko Dyrektora Biura Organizacyjno-Prawnego KRUS. Na stanowisku, z którego powódka została odwołana otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze 5.500 zł, dodatek funkcyjny 1.700 zł i dodatek specjalny 1.360 zł, a na stanowisku głównego specjalisty proponowano jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.000 zł, dodatek funkcyjny 1.000 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę. Było to stanowisko niesamodzielne, niższe w strukturze organizacyjnej, wynagradzane o ponad 30% niżej od dotychczas zajmowanego. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, choć kwalifikacje powódki pozwalały jej na wykonywanie pracy na zaproponowanym jej stanowisku głównego specjalisty, to jednak pracodawca nie wykazał, że nie dysponował stanowiskiem, na którym kwalifikacje powódki znalazłyby szersze zastosowanie, a praca byłaby wynagradzana porównywalnie do dotychczas zajmowanego stanowiska. Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność, że powódce zaproponowano pracę nieodpowiadającą jej kwalifikacjom, a także prowadzącą do pogorszenia się jej sytuacji płacowej, dała podstawy do stwierdzenia, że pracodawca dążył do obejścia przepisów ograniczających możliwość odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z FUS. Co ważne jednak, Sąd Okręgowy nie uznał, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką, lecz że należy jej się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące. Z zapatrywaniem Sądu Okręgowego nie zgodził się jednak Sąd Najwyższy, który uchylił zaskarżony przez pracodawcę wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Przyczyną takiej decyzji były m.in. następujące spostrzeżenia SN. Po pierwsze, przepis art. 72 § 2 i 3 k.p. pozwala w pierwszej kolejności pracodawcy na ocenę czy inna praca będzie odpowiednia dla odwołanego pracownika ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a sama regulacja pozostawia pewien luz interpretacyjny. Po drugie, punktem odniesienia w ocenie odpowiedniej pracy są kwalifikacje zawodowe pracownika a nie stanowisko, z którego został odwołany. Po trzecie, proponowana praca może być „inną" pracą, czyli niekoniecznie taką samą. Nie musi być to zatem zatrudnienie na kolejnym stanowisku kierowniczym. Po czwarte, po odwołaniu ze stanowiska – w sytuacji określonej w art. 72 § 2 i 3 k.p. – pracownik nie ma roszczenia o dalszą pracę na stanowisku z powołania. Po piąte, gdy zaoferowana przez pracodawcę praca jest odpowiednia do kwalifikacji pracownika to poszukiwanie przez sąd pracy „odpowiedniejszej" może nie mieć uzasadnienia. W konsekwencji, jeżeli proponowane stanowisko pracy jest odpowiednie do kwalifikacji to pracownik nie ma też roszczenia o wybór z kilku stanowisk, a argumentacja przyjęta przez Sąd Okręgowy, że pracodawca nie wykazał, iż nie można zatrudnić powódki na stanowisku kierowniczym – traci na znaczeniu. Po szóste, ochrona zatrudnienia na podstawie art. 72 § 2 i 3 k.p. nie wymaga utrzymania dotychczasowej wysokości wynagrodzenia. Zdaniem SN skoro pracownik może być odwołany, to zrozumiałym jest, że wynagrodzenie będzie miał takie, jakie przewidziane jest dla nowego stanowiska pracy w regulacji płacowej. Ochrona dotychczasowej wysokości wynagrodzenia jest tylko czasowa, tj. przez okres równy okresowi wypowiedzenia.

Wykładnia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika" na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. – stanowisko autora

Jak ukazano wyżej wykładnia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika" nie była na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k. p przedmiotem rozważań licznych orzeczeń sądowych, ani pogłębionych analiz ze strony nauki prawa pracy. Wydaje się jednak, iż aby prawidłowo zrozumieć interpretowany fragment

przepisu należy, poza wykładnią gramatyczną i systemową dokonywaną w obrębie regulacji art. 72 k.p., odwołać się także do dorobku interpretacyjnego dotyczącego innych przepisów prawa pracy, w tym przede wszystkim Kodeksu pracy, które posługują się podobną konstrukcją prawną lub językową, a w szczególności pojęciem „kwalifikacji zawodowych pracownika". Tego rodzaju podejście interpretacyjne doprowadziło autora niniejszego artykułu do następujących wniosków, co do sposobu rozumienia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika" na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p.

Po pierwsze, zwrot „inna praca", użyty niewątpliwie w odniesieniu do pracy dotychczas zajmowanej na stanowisku, z którego pracownik został odwołany, oznacza że zaoferowana praca nie musi być „rodzajowo tożsama" lub „znacząco podobna" do pracy, którą pracownik wykonywał przez odwołaniem. Przy czym skoro w doktrynie i judykaturze nie budzi wątpliwości, że rodzaj pracy może być (i najczęściej jest) określany przez wskazanie zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji w zakładzie pracy, to jest to równoznaczne ze stwierdzeniem, że zaoferowana praca nie musi oznaczać zajmowania tożsamego lub znacząco podobnego co wcześniej stanowiska, bądź pełnienia tożsamej lub znacząco podobnej funkcji przez odwołanego pracownika. Wręcz przeciwnie, skoro powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy dotyczy najczęściej stanowisk kierowniczych, a zatem znajdujących się najwyżej w strukturze organizacyjnej pracodawcy, to odwołanie ze stanowiska wiązać się będzie najczęściej z niemożliwością powierzenia pracy tożsamej lub znacząco podobnej.

Ponadto, odwołanie ze stanowiska, w szczególności w przypadku pracownika szczególnie chronionego przed zwolnieniem, jest z reguły uzasadnione utratą zaufania do jego osoby lub niewywiązywania się przez niego należycie z obowiązków na dotychczasowym stanowisku. Umożliwianie zatem pracodawcy, z jednej strony, odwołania pracownika ze stanowiska, nawet znajdującego się w okresie szczególnej ochrony, a z drugiej strony przyjmowanie, że nowe stanowisko musi być tożsame lub bardzo zbliżone – byłoby ustawodawczym nonsensem. Ochrona kobiety w ciąży oraz pracownika w wieku przedemerytalnym, w przypadku stosunku pracy z powołania, jest kompromisem pomiędzy szczególną właściwością tego rodzaju zatrudnienia, przejawiającą się zwłaszcza przepisem art. 70 § 1 k.p., a ochroną socjalną interesów pracownika, który z uwagi na stan ciąży albo podeszły wiek (często także spadek wydajności, problemy ze zdrowiem) może mieć poważne trudności ze znalezieniem nowej pracy po zakończeniu stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, pomimo posiadania niekiedy dużego doświadczenia zawodowego i wysokich kwalifikacji. Nie jest to zatem ochrona tak daleko idąca, jak ta z art. 39 czy 177 k.p., toteż nie należy oferty nowej pracy postrzegać przez pryzmat zakazu pogarszania pracownikowi warunków pracy i płacy. Zakazu takiego bowiem nie statuuje art. 72 § 2 i 3 k.p. Zakaz taki może natomiast wynikać np. z ochrony godności pracownika, o czym będzie mowa dalej.

Po drugie, z przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. nie wynika także, jakoby pracodawca miał obowiązek poszukiwania (oferowania) dla odwołanego pracownika „najbardziej zbliżonej", „podobnej", „równorzędnej", bądź „porównywalnej" pracy z tą, którą wykonywał on przed odwołaniem. W przeciwieństwie bowiem np. do art. 40 ust. 2 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614), gdzie odwołanemu pracownikowi gwarantuje się „stanowisko równorzędne", przepis art. 72 § 2 i 3 k.p. wymaga jedynie, aby zaoferowana praca odpowiadała kwalifikacjom zawodowym pracownika. Gdyby było inaczej to ustawodawca wyraziłby to wprost, jak uczynił np. w przepisie art. 183^2 bądź 186^4 k.p., gdzie ustanowił gwarancję powrotu szczególnie chronionych pracowników do zakładu pracy po okresie realizacji uprawnień rodzicielskich na „dotychczasowym" bądź „równorzędnym" stanowisku. W obydwu regulacjach mowa o tym, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu określonego prawem urlopu „do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym". Z powyższych regulacji wynika pewna stopniowalność obowiązku pracodawcy, który najpierw musi zaoferować pracę na dotychczasowym stanowisku, dopiero gdy to nie będzie możliwe powinien poszukiwać dla pracownika pracy na stanowisku równorzędnym do zajmowanego przed urlopem, a jeśli i to nie będzie możliwe, to dopiero może oferować mu inną pracę odpowiadającą kwalifikacjom zawodowym pracownika. Takiej gradacji obowiązków nie statuuje art. 72 § 2 i 3 k.p. Z tego względu, a także wielu innych wskazanych w dalszej części wywodu, pojawiający się niekiedy przed sądami argument odwołanych pracowników, iż pracodawca, dysponując w czasie biegu okresu wypowiedzenia innym wolnym stanowiskiem, równorzędnym do zajmowanego wcześniej, winien zaoferować je odwołanemu w pierwszej kolejności – jest całkowicie chybiony.

Po trzecie, ustawodawca wielokrotnie w Kodeksie pracy posługuje się terminem „kwalifikacje" (zob. np. art. 78 § 1, art. 94 pkt 2, art. 97 § 2, art. 237^3 § 1 k.p.) oraz zwrotem „kwalifikacje zawodowe" (zob. np. art. 17, art. 18^{3a} § 1, art. 55 § 1, art. 67^{15} § 1, art. 191 § 2, art. 191 § 5 pkt 2 k.p.), nie definiując jednak tych pojęć. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego słowo „kwalifikacje" oznacza „wykształcenie, przygotowanie potrzebne do wykonywania zawodu, jakichś czynności" (Wielki Słownik Języka Polskiego PWN, b. d., 2018, s. 603). Z kolei w myśl definicji zawartej w uchylonym już rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216), „kwalifikacje zawodowe" to „układy wiadomości i umiejętności niezbędne do wykonywania zadań zawodowych wynikających z opisu zawodu". Definiowanie kwalifikacji zawodowych pracowników przez pryzmat posiadanych przez nich wiadomości (wiedzy) i umiejętności legło także u podstaw kodeksowych przepisów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (art. 103^1–103^6

k.p.). Przez ich podnoszenie rozumie się bowiem, na gruncie Kodeksu pracy, „zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą" (*vide* wskazane wyżej przepisy).

Odnosząc powyższe do regulacji z art. 72 § 2 i 3 k.p. należy stwierdzić, że na gruncie tych przepisów „kwalifikacje zawodowe" to wiedza i umiejętności pracownika potrzebne do wykonywania przez niego pracy określonego rodzaju (na danym stanowisku), przy czym „wiedza" obejmuje posiadane przez niego wiadomości teoretyczne, zdobyte dzięki uczeniu się (wykształceniu) lub prowadzeniu badań, natomiast „umiejętności" to wiadomości o praktycznym charakterze, rozumiane jako zdolność czynienia użytku ze zdobytej uprzednio wiedzy, nagromadzonego doświadczenia lub posiadanych uzdolnień (szeroko na ten temat Ludera-Ruszel, 2016; zob. także Rylski, 2015; Wiącek, 2009, s. 29; Pisarczyk, 2003, s. 31).

Po czwarte, rozumiane w powyższy sposób „kwalifikacje zawodowe" powinny korespondować z zaoferowanym pracownikowi odwołanemu nowym stanowiskiem, nie zaś ze stanowiskiem, z którego zostaje odwołany. Co więcej, powinny one korespondować nie tylko w sensie formalnym (wykształcenie, staż pracy), ale także rzeczywistym (umiejętności). Tym samym na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p., przy ocenie „odpowiedniości" zaoferowanej pracownikowi pracy z punktu widzenia jego kwalifikacji zawodowych, pracodawca nie tylko może, ale i powinien brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy na stanowisku, z którego pracownik został odwołany (najczęściej wiążącym się z dużą odpowiedzialnością i możliwością istotnego zaszkodzenia interesom pracodawcy). Jeżeli pracownik nie sprawdził się np. na stanowisku kierowniczym i z tego powodu został odwołany, to można racjonalnie przyjąć, iż inne stanowisko o podobnym charakterze lub wymagające podobnej odpowiedzialności i kompetencji, np. wiążącej się z równie dużą liczbą podległych mu osób, nie będzie „odpowiednie" do jego kwalifikacji zawodowych (tych rzeczywistych), choćby posiadał nawet odpowiedni staż pracy i wykształcenie do jego zajmowania, a zatem kwalifikacje formalne.

Zresztą, jak słusznie zauważa U. Jackowiak (1987, s. 160–162), formalne kwalifikacje zawodowe nabierają szczególnego znaczenia głównie w fazie nawiązania stosunku pracy lub w momencie dopuszczenia pracownika do bardziej odpowiedzialnego stanowiska, albowiem są one dla pracodawcy jedynie wstępnym źródłem informacji o poziomie i rodzaju przygotowania zawodowego osoby zatrudnionej. Dopiero jednak w trakcie trwania stosunku pracy, bądź na etapie jego realizacji na nowoprzyjętym przez pracownika stanowisku, znaczenie formalnych kwalifikacji maleje na rzecz rzeczywistego przygotowania zawodowego osoby zatrudnionej. Powierzenie „innej pracy" winno dawać możliwość odpowiedniego wykorzystania możliwości i umiejętności pracownika, zdobytych w ramach dotychczasowego zatrudnienia, co oznacza, że jeśli odwołany pracownik nie wykazał się należycie jakimiś kwalifikacjami (np. kierowniczymi), to także winno to być, w realistycznym patrzeniu na kompetencje pracownika, wzięte pod uwagę (zob. Niedbała, 1973, s. 189–190).

Po piąte, na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. kryterium oceny „odpowiedniości" pracy są, co do zasady, wyłącznie kwalifikacje zawodowe pracownika, o czym świadczy literalne brzmienie art. 72 § 2, które nie wskazuje innych kryteriów ocennych, np. poziomu wynagrodzenia łączącego się z zaoferowanym stanowiskiem. Gdyby ustawodawca chciał uczynić inne kryteria relewantnymi dla oceny „odpowiedniości" zaoferowanej pracownikowi pracy, to by to wyraźnie zrobił, jak uczynił np. na gruncie art. 42 § 4 k.p. W myśl tej regulacji wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, „jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika". Podobnie uczynił na gruncie przepisów pozakodeksowych, czego przykładem jest art. 10 ust. 1 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2290), gdzie sprecyzowano, że przenoszonemu na inne stanowisko urzędnikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Tymczasem na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p., a także na gruncie art. 71 k.p., ustawodawca nie wprowadził dodatkowych kryteriów ocennych, w tym przede wszystkim płacowych, co może rodzić pytanie o zasadność takiego stanu rzeczy. Różnica pomiędzy powołanymi regulacjami zdaje się tkwić w tym, że w przepisach art. 42 § 4 k.p. lub art. 10 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych pracownik może zostać przeniesiony na inne stanowisko niezależnie od swojej zgody. Tymczasem na gruncie przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy z powołania nic nie może dokonać się bez zgody pracownika, a ponadto, skoro powołanie jest z reguły dopuszczalne jedynie na najwyższe i najlepiej wynagradzane w hierarchii stanowiska, to oferowana w zamian „inna praca" będzie z reguły oznaczała pracę niżej płatną (słusznie zwraca na to uwagę Ćwiertniak, 2012, s. 502). Ustawodawca wychodzi zatem z założenia, że jeżeli pracownikowi, w tym szczególnie chronionemu, nie będzie odpowiadać np. wynagrodzenie na zaoferowanym stanowisku to, rozważając wszystkie „za" i „przeciw" (w tym szansę na uzyskanie pracy u innego pracodawcy), może nie wyrazić zgody na nowe stanowisko i stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu.

Oczywiście można by podjąć polemikę z takim założeniem ustawodawcy, zwłaszcza gdy mowa o pracownikach szczególnie chronionych przed zwolnieniem, dla których rzeczony wybór, z uwagi na okoliczności w jakich się znajdują (ciąża, wiek przedemerytalny), nie musi cechować się pełną dobrowolnością. Z tego jednak względu ustawodawca wprowadził dla nich pewne gwarancje płacowe, co kolejny raz przemawia za słusznością prezentowanego w niniejszym artykule stanowiska. Skoro bowiem na gruncie art. 72 § 2 k.p. pracownica (a odpowiednio pracownik w wieku przedemerytalnym) ma zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości przysługującej przed odwołaniem jedynie przez „okres równy okresowi wypowiedzenia", to

już na płaszczyźnie literalnej oznacza, że przez pozostały okres takiej gwarancji nie posiada.

Po szóste, kwestie płacowe lub inne (np. miejsce w strukturze organizacyjnej), niewymienione wprost w intepretowanych przepisach, mogą mieć niekiedy pewne znaczenie przy ocenie naruszenia art. 72 § 2 i 3 k.p., czego przykładem jest cytowany już wyrok SN w sprawie o sygn. II PK 28/04. Z sytuacją taką mamy jednak do czynienia wyłącznie wtedy, gdy istnieje podejrzenie, że mogło dojść do naruszenia godności pracownika lub zasady równego traktowania (niedyskryminacji). Granicą bowiem, do której może się posunąć pracodawca w zakresie oferowania odwołanym pracownikom innej pracy, odpowiadającej ich kwalifikacjom zawodowym, jest właśnie ochrona godności pracowniczej oraz zakaz nierównego traktowania, a w dalszej kolejności także zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.), rozumiana jako zakaz kształtowania warunków pracy w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy, zasada godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 w zw. z art. 78 k.p.), a być może także zasady współżycia społecznego.

Słusznie zatem, na gruncie art. 42 § 4 k.p., Sąd Najwyższy zawyrokował, iż powierzenie odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy „niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11[1] k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika", a w konsekwencji może stanowić przesłankę „do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1[1] k.p. " (wyrok SN z 21 lutego 2008 r., II PK 171/07). Słusznie także, na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p., Sąd Najwyższy przyjął, iż w podlegającym jego ocenie konkretnym stanie faktycznym, przybliżanej szerzej sprawy o sygn. II PK 28/04, doszło do naruszenia godność pracownika, poprzez złożenie mu wysoce niestosowanej oferty „innej pracy".

Po siódme, w ramach oceny „odpowiedniości" zaoferowanej pracy, pewne znaczenie może mieć sytuacja psychofizyczna pracownika, w tym jego stan zdrowia. Nie jest to jednak kryterium wynikające *expressis verbis* z komentowanej tu regulacji, a w konsekwencji powinno być uwzględniane jedynie wyjątkowo, gdy aksjologiczne realia danego stanu faktycznego rzeczywiście za tym przemawiają. W szczególności chodzi tu o oferowanie kobiecie w ciąży pracy, która jest jej prawnie zabroniona lub wysoce szkodliwa dla niej lub rozwijającego się pod jej sercem dziecka. Oceny jednak możliwości zdrowotnych podjęcia się danej pracy w konkretnym przypadku dokonuje lekarz medycyny pracy, po uprzednim skierowaniu odwołanego pracownika na badania przez pracodawcę. Same tylko subiektywne przekonania pracownika co do niemożliwości zdrowotnej wykonywania zaoferowanej pracy być może należy uznać za wystarczające dla odmowy jej podjęcia, ale z pewnością niewystarczające dla stwierdzenia, że pracodawca, złożoną propozycją, naruszył przepis art. 72 § 2 lub 3 k.p. Jedynie wyjątkowo, gdy sprawa może być uznana za ewidentną nawet dla kogoś nieposiadającego wykształcenia medycznego czy specjalizacji z medycyny pracy, subiektywne przekonania pracownika mogą mieć, same w sobie, znaczenie (np. pracownik z określonym rodzajem niepełnosprawności otrzymuje od pracodawcy ofertę pracy, której w oczywisty sposób, z uwagi na tą niepełnosprawność, nie będzie w stanie prawidłowo wykonywać).

Po ósme, należy przyjąć, że na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p. złożona odwołanemu pracownikowi oferta „innej pracy" powinna być sformułowana w sposób dla pracownika zrozumiały i na tyle precyzyjny, aby możliwe było ustalenie, jaki rodzaj i warunki pracy są oferowane (por. wyrok SN z 12 grudnia 2018 r., III PK 22/18).

Po dziewiąte, kwestią budzącą niekiedy wątpliwości interpretacyjne jest możliwość zaoferowania pracownikowi pracy, w ramach mechanizmu z art. 72 § 2 i 3 k.p., nie tyle w innym miejscu (czego dopuszczalność nie budzi wątpliwości – por. Kłosiewicz, 1974, s. 7), co w innej miejscowości niż dotychczas. W doktrynie od dawna uznaje się, że przeniesienie pracownika do innej miejscowości wymaga z reguły jego zgody (zob. np. Lewandowski, 1973, s. 128–133). Komentowana regulacja zakłada zatem, że nic nie dzieje się bez zgody odwołanego pracownika, jednak szczególna sytuacja, w jakiej się on znalazł (np. stan ciąży) może stanowić istotną motywację do przyjęcia oferty pracy w innej miejscowości, co w takim przypadku nie dokonuje się w sposób całkowicie dobrowolny. Z tego względu w dawnej literaturze został wyrażony pogląd, iż organ odwołujący zobowiązany jest zapewnić kobiecie w ciąży „inną pracę" w tej samej miejscowości, w której dotychczas była wykonywana (Jaśkowski, 1976, s. 176;), ewentualnie w innej miejscowości będącej jej miejscem zamieszkania, jeśli dotąd do pracy dojeżdżała (Liszcz, 1983, s. 17).

Aktualnie doktryna nie podnosi takiego warunku jako istotnego dla uznania, iż złożona przez pracodawcę oferta „innej pracy" jest odpowiednia w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p. Kwestia ta może mieć jednak niekiedy znaczenie, nie tyle jako bezwzględny wymóg konieczny do uwzględnienia przy oferowaniu pracy, co raczej jako konieczny do uwzględnienia przez sąd element szerszej „układanki", mogącej w indywidualnym przypadku wskazywać na chęć szykanowania pracownika lub zmuszenia go do odrzucenia złożonej oferty.

Skutki naruszenia przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. dla istnienia stosunku pracy – wyrok SN z 24 września 2004 r., II PK 28/04 oraz poglądy doktryny

Jak już wspomniano wcześniej, kwestia ewentualnego naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p., która winna być oceniona w świetle poczynionych wyżej uwag, to jedno zagadnienie. Natomiast konsekwencje naruszenia rzeczonej regulacji, w tym sprowadzające się do twierdzenia, iż w razie sprzeniewierzenia się jej dyspozycji czynność rozwiązująca stosunek pracy z powołania nie

wywiera skutku prawnego, a stosunek pracy trwa nadal (aż do czasu jego „prawidłowego" rozwiązania), generując po stronie pracodawcy obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę (choćby tylko za przestój), czy też obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy – to zupełnie inny problem, mający jednak wpływ na rodzaj przysługujących pracownikowi roszczeń (roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i o zapłatę/roszczenie o odszkodowanie), przesłanki ich dochodzenia, a także wielkość przedmiotu sporu.

W omówionym wcześniej wyroku SN o sygn. II PK 28/04 możemy przeczytać: „Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży, a także pracownikowi w wieku przedemerytalnym, został (na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p. – przypis MR) zmodyfikowany dopuszczeniem takiej możliwości, ale »pod warunkiem«. Dopiero jego spełnienie, czyli wykonanie obowiązku zapewnienia chronionym pracownikom określonej (lecz nie jakiejkolwiek) pracy, jest przesłanką wywołania skutku, jaki ma spowodować rozwiązanie stosunku pracy. Potwierdza to stanowisko w zdaniu drugim art. 72 § 2 k.p. według którego, jeżeli pracownica, a także pracownik objęci ochroną przedemerytalną »nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu…«. Wnioskując, *a contrario*, jeżeli osoba odwołana wyraziła zgodę na podjęcie innej pracy, lub jej nie zapewniono pracy odpowiedniej do jej kwalifikacji, to mimo odwołania ze stanowiska, nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy i trwa on nadal. Podobne stanowisko przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 1995 r., I PRN 12/95. Skoro zatem, wobec niezapewnienia powodowi, przez organ odwołujący go ze stanowiska, pracy odpowiedniej do jego kwalifikacji, jego stosunek pracy trwał po odwołaniu dalej, to w postępowaniu przed sądem pracy przepis art. 69 k.p. nie miał zastosowania. Przedmiotem tego postępowania nie był bowiem ani tryb postępowania przy rozwiązywaniu umowy o pracę, ani też spór o bezskuteczność wypowiedzenia, ani o odszkodowanie przewidziane w razie wypowiedzenia, ani też o przywrócenie do pracy".

Zaprezentowane wyżej stanowisko SN, choć na razie, w tak wyrażonym kształcie, raczej odosobnione w judykaturze, oparte jest na poglądach głoszonych niekiedy w doktrynie. I tak, zdaniem K. Jaśkowskiego, pracownikom chronionym na mocy art. 72 § 2 i 3 k.p. nie przysługują roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, ani o przywrócenie do pracy, ani też o zawarcie umowy o pracę, gdy nie złożono im w ogóle propozycji „innej pracy", natomiast przysługuje im „roszczenie o wynagrodzenie za okres aż do rozwiązania stosunku pracy", albowiem koniecznym elementem tegoż rozwiązania jest nie tylko złożenie propozycji „innej pracy", ale również pracy odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym odwołanych pracowników (Jaśkowski, 1976, s. 176). Na pogląd ten, bez szerszego uzasadnienia, powołuje się także E. Mazurczak-Jasińska (2019, s. 58) oraz T. Liszcz (1983, s. 17). Przy czym ostatnia z wymienionych uznaje, iż czynność prawna, na podstawie której strony umówiłby się na wykonywanie przez odwołanego pracownika pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym, jest sprzeczna z prawem, a w konsekwencji bezwzględnie nieważna w oparciu o art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (Liszcz, 1984, s. 37).

Należy podkreślić, że w doktrynie istnieją zróżnicowane wypowiedzi dotyczące katalogu przysługujących pracownikowi roszczeń w razie naruszenia art. 72 § 2 i 3 k.p., choć najczęściej odnoszą się one do sytuacji nieprzedstawienia przez pracodawcę propozycji „innej pracy" w ogóle. I tak, zdaniem G. Bieńka, „jeżeli akt odwołujący pracownika w wieku przedemerytalnym lub pracownicę w okresie ciąży nie zawiera propozycji nowych warunków pracy, to należałoby przyjąć, że skuteczność tego aktu ograniczona jest jedynie do pozbawienia odwołanego pracownika zajmowanego dotąd stanowiska, natomiast odwołanie to, mimo że jest równoznaczne z wypowiedzeniem, nie narusza ich stosunku pracy" (G. Bieniek, 1977, s. 264). A. Filcek uważa, że „dopóki nie zaproponowano pracownicy na piśmie innej pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom zawodowym, okres wypowiedzenia nie rozpoczyna biegu, a stosunek pracy trwa", a jej samej, w razie niewykonywania pracy podczas oczekiwania na ofertę nowego stanowiska, należy się, „wynagrodzenie za gotowość do pracy" (Filcek, 1979, s. 180). W identycznym duchu wypowiada się także A. M. Świątkowski: „Zatem od dnia odwołania przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracodawca ma obowiązek wypłacać odwołanej pracownicy w ciąży oraz pracownikowi lub pracownicy przed emeryturą dotychczasowe wynagrodzenie za pracę, mimo iż – z powodu niezłożenia oferty zatrudnienia na nowych warunkach – wypowiedzenie nie rozpoczyna biegu. Po upływie tego okresu, mimo iż stosunek pracy trwa, pracodawca, który nie przedstawił oferty zatrudnienia na nowych warunkach, nie ma obowiązku wypłacania odwołanym pracownikom objętym ochroną przewidzianą w art. 72 § 2 k.p. wynagrodzenia. Takim pracownikom przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p." (Świątkowski, 2008). W podobnym tonie wypowiadają się również T. Zieliński i Ł. Pisarczyk (2009, s. 433), twierdząc iż: „Organ, który nie wywiązał się z obowiązku zapewnienia odwołanej pracownicy w ciąży (pracownikowi w wieku przedemerytalnym) innej pracy, może odpowiadać przed sądem pracy za szkodę, jaką te osoby z tego powodu poniosły (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)".

Skutki naruszenia przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. dla istnienia stosunku pracy – pogląd autora

Przechodząc do zaprezentowania własnego stanowiska w podjętej tu kwestii, autor niniejszego artykułu pragnie na wstępie zaznaczyć, że należy ją wyraźnie odróżnić od problematyki wysokości wynagrodzenia (za przestój, za okres równy okresowi wypowiedzenia, za okres pozostawania bez pracy) bądź odszkodowania, które przysługuje pracownikowi w razie zaoferowania mu „innej pracy", ale nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, bądź niezaoferowania mu w ogóle „innej pracy" w związku z jego odwołaniem ze stanowiska w okresie pozostawania pod szczególną ochroną z art. 72 § 2 lub 3 k.p. W tym miejscu roz-

ważona zostanie jedynie kwestia tego, czy stosunek pracy, w obliczu powyższych okoliczności, trwa między stronami aż do czasu zaoferowania, w sposób należyty, „innej pracy", czy też jednak ulega rozwiązaniu.

Po pierwsze, autor nie przywiązuje nadmiernej wagi do stanowiska wyrażonego w tej kwestii przez SN w sprawie o sygn. II PK 28/04, albowiem jest ono nie tylko wysoce kontrowersyjne (o czym dalej), ale także wadliwie uzasadnione. Zasadniczym bowiem argumentem, mającym przemawiać za słusznością dokonanej przez SN wykładni, jest to, iż po zastosowaniu niepewnego logicznie wnioskowania *a contrario*, do fragmentu przepisu art. 72 § 2 zd. 2 k.p. w brzmieniu „jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu", SN doszedł do wniosku, że „jeżeli osoba odwołana wyraziła zgodę na podjęcie innej pracy, lub jej nie zapewniono pracy odpowiedniej do jej kwalifikacji, to mimo odwołania ze stanowiska, nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy i trwa on nadal". Tymczasem wnioskując *a contrario* z przywołanego wyżej fragmentu przepisu można co najwyżej dojść do konkluzji, iż jeżeli pracownica wyraziła zgodę na podjęcie innej pracy to jej stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu, co zresztą, w świetle dominującego w doktrynie i orzecznictwie stanowiska, byłoby konkluzją błędną (dominuje bowiem pogląd, iż w razie zgody na ofertę dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy, a poprzedni ulega zakończeniu – por. Nowak, 1992, s. 63 i n. i cytowana tam bibliografia, nie zaś do przekształcenia jedynie treści istniejącego stosunku pracy z mocy jakiegoś *quasi* wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy). Z przytoczonego przez SN fragmentu przepisu można by także wnioskować, już jednak nie *a contrario*, że skoro pracownica ma się na coś godzić, to owe „coś" musiało najpierw zostać jej przedstawione przez pracodawcę.

Po drugie, SN w powołanym wyżej wyroku słusznie przyjął, iż ogólny zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży (art. 177 k.p.) oraz pracownikowi w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) został, na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p., zmodyfikowany dopuszczeniem takiej możliwości, ale jednak „pod warunkiem". Nie oznacza to jednak, że ów „warunek" należy interpretować w sposób, w jaki uczynił to SN. To prawda, że pracodawca ma obowiązek zaoferować pracę nie jakąkolwiek, lecz odpowiadającą kwalifikacjom zawodowym szczególnie chronionego pracownika. Jednakże skutek rozwiązujący stosunek pracy z powołania nie został wprost uzależniony od zaoferowania właśnie takiej pracy, lecz od braku zgody pracownika na zaoferowaną mu pracę. Można zatem przyjąć również stanowisko, iż w każdym przypadku brak zgody powoduje, że stosunek pracy się rozwiązuje, zaś niezaoferowanie odpowiedniej dla pracownika pracy, jako naruszenie przepisów prawa pracy o szczególnej ochronie, może rodzić po stronie pracownika roszczenie odszkodowawcze, i to zarówno gdy pracę taką przyjął (a zatrudnienie jest kontynuowane na nowej podstawie prawnej), jak również gdy jej nie przyjął (i stosunek pracy uległ definitywnemu rozwiązaniu). Taka interpretacja nie tylko jest możliwa do przyjęcia na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p., ale jest zdecydowanie bardziej umocowana w literalnym kształcie interpretowanych regulacji, i to bez odwoływania się do wątpliwego logicznie wnioskowania *a contrario*, skoro przepisy te nie wskazują na przyczynę odmowy pracowniczej, lecz na sam fakt jej dokonania.

Po trzecie, w nawiązaniu do wyrażonego wyżej stanowiska, należy w praktyce odróżnić trzy sytuacje, mające różny wpływ na dalsze istnienie dotychczasowego stosunku pracy odwołanego pracownika i kontynuowanie przez niego zatrudnienia w ramach nowego stosunku pracy, a w konsekwencji przysługujące mu roszczenia.

Pierwszą z nich jest przypadek, gdy pracodawca w ogóle nie przedstawił szczególnie chronionemu pracownikowi propozycji „innej pracy" w związku z jego odwołaniem z dotychczas zajmowanego stanowiska. W takim przypadku należy zgodzić się z poglądem, iż dotychczasowy stosunek pracy z powołania nie ulega rozwiązaniu, lecz trwa nadal między stronami. Wynika to z faktu, że przepis art. 72 § 2 zd. 2 k.p. wyraźnie wskazuje, iż nie tylko początek okresu wypowiedzenia liczy się od daty złożenia pracownikowi propozycji innej pracy, ale także samo uruchomienie się jego biegu uzależnione zostało od złożenia takiej propozycji. Pracodawca zatem, który nie składa odwołanemu pracownikowi żadnej propozycji, bierze na siebie wszelkie konsekwencje tego stanu rzeczy, gdyż nie można założyć, iż nie posiada świadomości, że z pracownikiem łączy go nadal stosunek pracy, w dodatku taki, który z uwagi na bliżej nieokreślony zakres obowiązków pracowniczych (nastąpiło bowiem już definitywne odwołanie ze stanowiska w stosunku organizacyjnoprawnym i niemożliwość świadczenia pracy dotychczasowego rodzaju) rodzi przede wszystkim obowiązki po stronie pracodawcy.

Drugą sytuacją jest natomiast przypadek, gdy pracodawca zaoferował pracownikowi „inną pracę", ale okazała się ona, z różnych powodów, nieodpowiednia dla odwołanego pracownika, również (choć niekoniecznie) z punktu widzenia jego kwalifikacji zawodowych, a w konsekwencji nie przyjął on złożonej mu oferty (nie wyraził zgody na propozycję). W takim przypadku, jak zostało już wcześniej wyjaśnione, można dojść do wniosku, iż stosunek pracy z powołania ulega rozwiązaniu, nie nawiązuje się nowy stosunek pracy na zaoferowanym stanowisku, zaś pracownikowi, o ile jest to uzasadnione okolicznościami konkretnego przypadku, mogą przysługiwać roszczenia odszkodowawcze, w tym za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Poza wskazanym wcześniej literalnym brzmieniem interpretowanych tu regulacji, za takim poglądem przemawia również fakt, iż przeciwna koncepcja, z uwagi m.in. na ocenne kryteria z art. 72 § 2 i 3 k.p., prowadziłaby w praktyce, co zresztą ma niejednokrotnie miejsce, do pozostawania pracodawcy, po odwołaniu pracownika ze stanowiska i zaoferowaniu mu „innej pracy", w stanie permanentnej niepewności prawnej co do ostatecznych skutków dokonanego odwołania dla istniejącego między stronami stosunku pracy, a w konsekwencji co do możliwości powrotu odwołanego pracownika do zakładu pracy i konieczności skumulowanego dopełnienia przez pracodawcę wynikających z prawa pracy zobowiązań związanych z istnieniem więzi zatrudnieniowej

(w tym również płacowych). Wskazany wcześniej stan niepewności, w którym pozostaje pracodawca, z uwagi na specyfikę tego rodzaju stosunku pracy, jest zjawiskiem szczególnie niepożądanym w przypadku, gdy podstawą zatrudnienia jest powołanie, w dodatku dotyczące najczęściej stanowisk o kierowniczym charakterze, w tym kluczowych dla stabilności i należytego funkcjonowania aparatu władzy publicznej. Z tego względu ustawodawca pozbawił pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, z mocy art. 69 k.p., roszczeń ukierunkowanych na restytucję stosunku pracy (w konsekwencji także roszczeń o wypłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy), a w literaturze i orzecznictwie powszechnie aprobuje się taki stan rzeczy, właśnie z uwagi na specyfikę tego rodzaju zatrudnienia i obsadzanych na jego podstawie stanowisk kierowniczych w sektorze publicznym (zob. np. Kubot & Sanetra, 1983, s. 22 i n.; Bieniek, 1982, s. 33–34; Szczerski, 1981; zob. też np. uchwałę SN z 9 kwietnia 1976 r., I PZP 10/76).

Wreszcie trzeci przypadek dotyczy sytuacji, gdy pracodawca zaoferował pracownikowi „inną pracę", jednak nieodpowiednią z punktu widzenia jego kwalifikacji zawodowych, co jednak nie powstrzymało pracownika szczególnie chronionego przed przyjęciem oferty. W takim wypadku dotychczasowy stosunek pracy z powołania ulega rozwiązaniu, zaś nowy stosunek pracy (najczęściej na podstawie umowy o pracę) nawiązuje się na nowym stanowisku. Jak już wspomniano, również i w tym przypadku pracownikowi mogą przysługiwać roszczenia odszkodowawcze, jeśli udowodni, że w wyniku zaoferowania mu „nieodpowiedniej" pracy poniósł szkodę, bądź doszło do naruszenia zasady równego traktowania (niedyskryminacji) albo dóbr osobistych pracownika (zwłaszcza jego godności). Przy czym, jeśli pracownik przyjął pracę, to ewentualne odszkodowanie nie będzie traktowane jak odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Uwaga ta jest istotna dla oceny możliwości zastosowania do tego rodzaju sytuacji terminów zawitych z art. 264 k.p.

Po czwarte, krytykowane tu stanowisko SN prowadzi do niespójności aksjologicznej w systemie prawa. Oznacza bowiem w istocie, że pracownikowi szczególnie chronionemu na podstawie art. 72 § 2 i 3 k.p., zapewnia się dalej idącą ochronę stabilności zatrudnienia niż kobiecie w ciąży na podstawie art. 177 k.p. i pracownikowi w wieku przedemerytalnym na podstawie art. 39 k.p. W przypadku tych ostatnich bowiem, nawet rażące naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy, nie chroni przed definitywnym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy, wiążąc taki stan rzeczy jedynie z potencjalną możliwością ich przywrócenia do pracy (sąd może bowiem nie uwzględnić takiego żądania i w to miejsce zasądzić odszkodowanie), a także otrzymania nielimitowanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jednak, że pracę taką, w wyniku przywrócenia, podejmą. Tymczasem krytykowane tu stanowisko SN prowadzi do wniosku, że w przypadku najmniej stabilnej podstawy nawiązania stosunku pracy, jaką jest powołanie, pracownik ma nieograniczone niczym prawo powrotu do zakładu pracy i uzyskania w takim wypadku co najmniej wynagrodzenia za przestój, i to za cały okres pozostawania bez pracy.

Tymczasem w wyroku z 14 maja 2012 r., II PK 238/11, Sad Najwyższy słusznie stwierdził, że: „niezachowanie formy pisemnej odwołania ze stanowiska równoznacznego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 1[1] k. p) oznacza jego niezgodność z prawem", a w konsekwencji uzasadnia jedynie „roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 56 i 58 w związku z art. 69 k.p. ". Podobnie, zdaniem SN, należy przyjąć w razie niedochowania przez pracodawcę „innych wymogów wynikających z przepisów szczególnych". Co więcej, nawet w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy pracowników powołanych, Sąd Najwyższy, w wyroku z 7 czerwca 2017 r., II PK 84/16, doszedł do wniosku, iż: „złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli, przed uzyskaniem zgody w postaci uchwały rady powiatu, jest działaniem skutecznym w ten sposób, że prowadzi do ustania zatrudnienia. Jednocześnie jest działaniem bezprawnym, a uzyskanie zgody *ex post* nie konwaliduje bezprawności czynności pracodawcy. W tym układzie (a taki występuje w sprawie) po stronie pracownika ujawnia się skuteczność żądania odszkodowania, skoro do ustania zatrudnienia doszło przed uzyskaniem stosownego stanowiska rady powiatu".

Powyższe stanowisko jest zresztą spójne z powoływanym już wcześniej orzecznictwem, z którego wynika, że nawet jeśli przepisy szczególne przyznają pracownikom roszczenia restytucyjne (np. związkowcom bądź radnym), to jeśli podstawą ich zatrudnienia jest powołanie – nie mogą oni z nich skorzystać (postanowienie SN z 24 lutego 1981 r., I PZ 6/81; zob. także Liszcz, 2006, s. 233), bądź muszą być one ograniczone do sytuacji niewątpliwych z punktu widzenia aksjologii ochrony danej regulacji (np. zwolnienie z przyczyn ewidentnie związanych ze sprawowaniem mandatu radnego – por. wyrok SN z 2 grudnia 2009 r., I PK 112/09 oraz z 7 czerwca 2017 r., II PK 84/16).

Po piąte, należy zwrócić uwagę, iż krytykowana tu koncepcja SN, prowadzi do konkluzji, że pracownik ma prawo powrotu do zakładu pracy na nieokreślone bliżej stanowisko (poprzednie bowiem definitywnie utracił), a zatem w celu wykonywania bliżej nieokreślonego rodzaju pracy. Budzi to zastrzeżenia co najmniej z dwóch powodów. *Primo*, do *essentialia negotii* czynności prawnej kreującej stosunek pracy należy właśnie określenie rodzaju pracy. *Secundo*, stosunek pracy z powołania jest więzią co do zasady równoległą oraz wtórną wobec stosunku organizacyjnoprawnego związanego z zajmowanym u pracodawcy stanowiskiem, a pomiędzy nimi istnieje pewien nierozerwalny związek. Słusznie zauważył to SN w wyroku z 27 marca 2007 r., II PK 225/06, w którym wyraził następujący pogląd: „Rezygnacja ze stanowiska i przyjęcie tej rezygnacji nie mogą być potraktowane inaczej jak tylko jako czynności prowadzące do definitywnego rozwiązania stosunku pracy z powołania – w następstwie odwołania ze stanowiska. Nie można przypisać tym czynnościom skutku, jaki próbuje przedstawiać powódka, a mianowicie

»odwołania« z funkcji z zachowaniem stosunku pracy z powołania bez określenia stanowiska, którego to powołanie dotyczy. Taka konstrukcja prawna byłaby możliwa w ramach umownego stosunku pracy przy powierzeniu pracownikowi określonego stanowiska (funkcji), nie jest natomiast możliwa przy zatrudnieniu na podstawie powołania. Powołanie (także powołanie będące podstawą nawiązania stosunku pracy z powołania) jest zawsze na jakieś stanowisko. Nie ma stosunku pracy z powołania bez określenia tego stanowiska". W konsekwencji, koncepcja uznająca, że stosunek pracy z powołania może istnieć między stronami, niekiedy nawet kilka lat, bez bliżej określonego stanowiska, nie współgra z istotą relacji łączących więź zatrudnieniową z więzią organizacyjnoprawną.

Powyższe potwierdził także Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 16 czerwca 2010 r., II OSK 825/10, w którym stwierdził, że „brak jest podstaw prawnych umożliwiających odwołanie ze stanowiska skarbnika powiatu z jednoczesnym określeniem bardzo odległego (dwuletniego) terminu rozwiązania stosunku pracy". Sytuacja zatem, w której dochodzi do rozejścia się w czasie momentu definitywnej utraty przez pracownika stanowiska (więź organizacyjnoprawna) oraz rozwiązania stosunku pracy powinna mieć charakter wyjątkowy i wyraźne oparcie w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Oparcie takie daje m.in. przepis art. 72 § 2 i 3 k.p., ale jako przepis mający charakter wyjątkowy nie powinien, zgodnie z zasadą *exceptiones non sunt extendendae*, podlegać wykładni rozszerzającej. Jak już natomiast wspomniano, ustawodawca, na gruncie tej regulacji, uzależnia skutek rozwiązujący stosunek pracy z powołania jedynie od „braku zgody" na złożoną ofertę pracy, nie zaś od kształtu tej oferty bądź motywacji, jaką kieruje się pracownik podczas jej odrzucenia.

Po szóste, uznanie że propozycja „innej pracy", przedstawiona odwołanemu pracownikowi w trybie art. 72 § 2 i 3 k.p., stanowi ofertę w rozumieniu art. 66 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (jak przyjmuje się powszechnie w orzecznictwie) rodzi kłopotliwe, dla zwolenników krytykowanego tu poglądu, pytania o konstrukcję prawną, z której wynikać ma nieskuteczność prawna złożonej oferty. Sąd Najwyższy, oraz wtórująca mu doktryna, zdają się twierdzić, iż oferta „innej pracy", która nie była odpowiednia dla pracownika w świetle jego kwalifikacji zawodowych, winna być traktowana na równi z sytuacją niezłożenia jej w ogóle. Co jednak ma być podstawą prawną takiego twierdzenia w sytuacji, w której oferta zostaje ewidentnie złożona, ale po prostu nie satysfakcjonuje ona pracownika bądź nie odpowiada założeniom ustawodawcy? Trudno byłoby przyjąć, że ofertę dotyka jakaś sankcja bezwzględnej nieważności, albowiem nie stanowi ona sama w sobie czynności prawnej. Nieważnością bezwzględną w takiej sytuacji trudno byłoby też, choćby tylko częściowo, dotknąć samego aktu odwołania, albowiem oferta nie stanowi jego komponentu, chyba że SN pragnie stworzyć, na potrzeby prawa pracy, nieznaną dotąd nauce konstrukcję prawną. Jeżeli jednak chce to uczynić, to musi sensownie uzasadnić swoje stanowisko, co nie miało miejsca w krytykowanym judykacie. Podejmując w tym miejscu próbę dopełnienia tej luki, również w rozważaniach doktrynalnych, można starać się argumentować, iż krytykowane tu stanowisko opiera się na założeniu, że przepis art. 72 § 2 i 3 k.p. (jako poszukiwana tu podstawa prawna) modyfikuje ogólne przepisy o ofercie (art. 66 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) w ten sposób, iż wprowadza do jej istoty konieczny element, bez którego złożona propozycja, choć mogłaby zostać potraktowana jako oferta na gruncie prawa cywilnego, nie może zostać w ten sposób potraktowana na gruncie przepisu art. 72 § 2 i 3 k.p. Elementem tym jest to, aby złożona w niej propozycja odpowiadała kwalifikacjom zawodowym pracownika, zaś brak tego elementu pozwala na potraktowanie propozycji pracodawcy jako niezłożonej, a w konsekwencji także niewymagającej zajęcia przez pracownika stanowiska w sprawie. Problem jednak z takim twierdzeniem polega na tym, że jeśli jednak pracownik przyjmie złożoną mu propozycję to dochodzi do nawiązania stosunku pracy na nowej podstawie. Czym zatem wtedy jest ta „propozycja", jeśli nie jest „ofertą"? Znów zatem popadamy w nieznaną systemowi prawnemu konstrukcję, którą trudno uzasadnić, a która wywołuje skutki identyczne do sankcji bezwzględnej nieważności aktu odwołania w sferze stosunku pracy.

Po siódme, w nawiązaniu do ostatniego zdania poprzedniego akapitu, krytykowany tu pogląd pozostaje w sprzeczności z powszechnie przyjmowanym w judykaturze i doktrynie stanowiskiem, iż Kodeks pracy nie posługuje się sankcją bezwzględnej nieważności czynności prawnych pracodawcy zmierzających do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (por. np. wyrok SN z 11 maja 2006 r., II PK 273/05; z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97; z 10 października 2005 r., II PK 241/04.). Tym samym pracownicze roszczenie o dopuszczenie do pracy w takim przypadku zostało w zasadzie całkowicie wyeliminowane z systemu prawnego (por. szerzej np. Nowak, 1977, s. 84 i n.; Zieliński, 1976, s. 69 i n.), i to zarówno gdy pracodawca narusza przepisy powszechnie obowiązującego prawa, jak i zasady współżycia społecznego (zob. np. uchwałę SN z 21 września 1989 r., III PZP 41/89 oraz uchwałę SN z 23 marca 1993 r., I PZP 1/93). Dopuszcza się je w zasadzie wyłącznie w sytuacjach, gdy pracodawca ma niewątpliwie pełną świadomość, iż narusza normy systemu prawnego (jak przy pozorowaniu zatrudnienia, wypieraniu faktu zawarcia stosunku pracy z pracownikiem w obliczu niepisemnie zawartej umowy o pracę i nie potwierdzenia na piśmie warunków jej realizowania), bądź można mu zarzucić co najmniej ignorancję na tym polu (jak przy konieczności ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony z powodu naruszenia przez pracodawcę limitów zatrudnienia terminowego, o których mowa w art. 251 k.p., bądź ustalenia wykonywania przez pracownika pracy w szczególnych warunkach lub pracy o szczególnym charakterze). Tymczasem pracodawca oferujący pracownikowi „inną pracę", która okazała się w późniejszym czasie, często dopiero na etapie postępowania sądowego, pracą nieodpowiadającą kwalifikacjom zawodowym pracownika w rozumieniu art. 72 § 2 i 3 k.p., nie będzie miał najczęściej uprzedniej świadomości, iż postępuje niezgodnie z prawem (jak np. przy pozorowa-

niu zatrudnienia), i trudno też mówić, że wynikać to będzie najczęściej z jego ignorancji (jak np. w sytuacji oferowania pracy z naruszeniem limitów z art. 251 k.p.). Spełnienie wymogu „pełnego wykorzystania przygotowania zawodowego pracownika" na zaoferowanym stanowisku, jak określa to doktryna i orzecznictwo, jest najczęściej kwestią wysoce ocenną, a zatem także obarczoną ryzykiem błędu, nawet u pracodawcy działającego w dobrej wierze.

Po ósme, Sąd Najwyższy, w krytykowanym tu judykacie, powołał się (na poparcie swego stanowiska) także na wyrok SN z 17 maja 1995 r., I PRN 12/95, który jednak, z uwagi na oceniany w nim stan faktyczny, należy uznać za nieadekwatny do istoty rozważanego w tym miejscu zagadnienia. Stan faktyczny, w którym zapadł rzeczony wyrok, nie dotyczył bowiem ochrony z art. 72 § 2 i 3 k.p., ale odwołania powódki ze stanowiska przez nieumocowany do tego prawnie organ. Taki stan rzeczy doprowadził SN do wniosku, że czynność tego rodzaju, jako obarczona istotną i oczywistą wadą formalną, jest bezwzględnie nieważna i nie wywołuje skutku rozwiązującego stosunek pracy. Jest to jednak zupełnie inny przypadek niż ten, z którym mamy do czynienia na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p. Na marginesie natomiast wypada wskazać, że w tej samej sprawie, Sąd Najwyższy, w jednoosobowym składzie i piórem sędziego K. Jaśkowskiego stwierdził, że „wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przysługujące pracownikowi za okres gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.) nie jest ograniczone czasowo", co kłóci się z poglądami tegoż Autora na poruszoną kwestię, głoszonymi na gruncie art. 72 § 2 i 3 k.p.

Po dziewiąte, należy podkreślić, że z aksjologicznego punktu widzenia szczególna ochrona pracowników przed zwolnieniem z pracy winna być realizowana w sposób uwzględniający szereg różnych interesów, w tym również interesów pracodawcy. W szczególności nie może ona godzić nadmiernie w jego, znajdujące się pod ochroną, interesy majątkowe (tak słusznie Wrocławska, 2015, s. 176; szeroko na ten temat także Latos-Miłkowska, 2010, s. 259 i n.). Zwraca się również uwagę, że ochrona trwałości stosunku pracy nie może być statuowana za wszelką cenę, lecz wyłącznie w racjonalnych granicach (Góral, 1994, s. 216), a przy jej określaniu należy uwzględniać rzeczywistość ekonomiczną, wymagającą elastyczności, również w zakresie zwolnień (Dral, 2009, s. 14). Krytykowana tu koncepcja Sądu Najwyższego zdaje się przyjmować natomiast perspektywę jednostronną, opowiadając się za bezwzględną ochroną wyłącznie interesów osób zatrudnionych, i to opartą na spełnieniu wysoce ocennych kryteriów. Co ciekawe jednak, w praktyce godzić może ona nie tylko w interesy pracodawcy, ale również pracownika. Dobrze obrazuje to przykład osób odwołanych w wieku przedemerytalnym, które niejednokrotnie zaczynają, jeszcze w trakcie postępowania sądowego, pobierać świadczenie emerytalne (z uwagi na osiągnięcie w między czasie wieku emerytalnego). W takiej sytuacji, w razie korzystnego dla nich orzeczenia sądu opartego na koncepcji nieprzerwanego istnienia stosunku pracy, mogą one narazić się na poważne reperkusje na gruncie systemu ubezpieczeń społecznych.

Podsumowanie

Wywody poczynione w niniejszym artykule ukierunkowane były na wyjaśnienie zasadniczo dwóch problemów interpretacyjnych, powstających na tle stosowania przepisów art. 72 § 2 i 3 k.p.

Pierwszy sprowadzał się do sposobu rozumienia zwrotu „inna praca, odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym pracownika", występującego na gruncie rzeczonych regulacji. Chodziło w szczególności o ustalenie kryteriów, w świetle których należy oceniać, czy zaoferowana przez pracodawcę „inna" praca jest „odpowiednia" dla pracowników objętych szczególną ochroną przed zwolnieniem. W tym zakresie dokonano wykładni pojęcia „kwalifikacje zawodowe" na gruncie przepisów art. 72 § 2 i 3 k.p. oraz sformułowano pewne wskazówki interpretacyjne, którymi należy się kierować przy ocenie konkretnego stanu faktycznego. Podkreślono przy tym, że zaoferowana odwołanemu pracownikowi praca nie musi być „rodzajowo tożsama" lub „znacząco podobna" do tej, którą wykonywał on przed odwołaniem, a pracodawca, przy ocenie jej „odpowiedniości" dla pracownika, nie tylko może, ale i powinien brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy na stanowisku, z którego pracownik został odwołany. Zwrócono także uwagę na konieczność, co do zasady, ścisłego trzymania się literalnego brzmienia interpretowanych przepisów w zakresie statuowanych nimi kryteriów ocennych (kwalifikacje zawodowe), odnosząc się również do roli czynników nieujętych w nich wprost, takich jak możliwości zdrowotne pracownika czy miejsce, w którym zaoferowana praca ma być świadczona. Przy tej okazji postawiono również tezę, iż granicą, do której może posunąć się pracodawca w zakresie oferowania odwołanym pracownikom „innej pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom zawodowym" jest ochrona godności pracowniczej oraz zakaz nierównego traktowania, a w dalszej kolejności także zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.), rozumiana jako zakaz kształtowania warunków pracy w sposób sprzeczny z przepisami prawa pracy, zasada godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 w zw. z art. 78 k.p.), a być może także zasady współżycia społecznego. Na koniec podkreślono również, że złożona odwołanemu pracownikowi oferta „innej pracy" powinna być sformułowana w sposób dla niego zrozumiały i na tyle precyzyjny, aby możliwe było ustalenie jaki rodzaj i warunki pracy są oferowane.

Drugi problem interpretacyjny, będący przedmiotem prowadzonych w niniejszym artykule wywodów, dotyczył konsekwencji prawnych zaoferowania przez pracodawcę pracy „nieodpowiedniej" z punktu widzenia „kwalifikacji zawodowych" osób szczególnie chronionych przez art. 72 § 2 i 3 k.p. Wyrażono przekonanie, iż w takim przypadku dochodzi do definitywnego zakończenia stosunku pracy, o ile oczywiście pracownik nie przyjmie złożonej mu przez pracodawcę oferty. Tym samym pracownikowi,

w rzeczonej wyżej sytuacji, nie przysługują roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a także roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy czy też za przestój, a co najwyżej roszczenie o odszkodowanie, którego ocena winna uwzględniać fakt, iż odwołany pracownik, najczęściej w trakcie postępowania sądowego, rozpoczyna pobieranie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Pozostałe kwestie objęte wywodem, określone we wprowadzeniu jako poboczne, z uwagi na objętość niniejszego artykułu, nie będą w tym miejscu podsumowywane.

Bibliografia/References

Bieniek, G. (1977). Komentarz do art. 70. W J. Jończyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 264–266). Wydawnictwo Prawnicze.

Bieniek, G. (1982). Niektóre zagadnienia dotyczące statusu prawnego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, *4*, s. 24–34.

Borek-Buchajczuk, R. (2011). Przyszłość stosunku pracy z powołania. W: L. Florek i Ł. Pisarczyk (Red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 100–105). Wolter Kluwer.

Borek-Buchajczuk, R. (2015). Ewolucja zakresu podmiotowego powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy. W: Przemiany prawa pracy: od kodyfikacji do współczesności. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz (s. 317–329). *Studia Iuridica Lublinensia*, *XXIV*.

Ćwiertniak, B.M. (2012). Komentarz do art. 70 KP. W: K.W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 498–500). Wolters Kluwer.

Dral, A. (2009). Problem liberalizacji, deregulacji i uelastycznienia ochrony trwałości stosunku pracy w polskim prawie. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, *5*, s. 11–17.

Dubowik, A. (2005). Glosa do uchwały SN z dnia 11 stycznia 2005 r., I PZP 11/04. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, *11*, poz. 135.

Filcek, A. (1979). Komentarz do art. 70. W: M. Piekarski (Red.), *Kodeks pracy z komentarzem* (s. 180–182). Wydawnictwo Prawnicze.

Gersdorf, M. (2010). Komentarz do art. 72. W: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 460–462). Lexis Nexis.

Góral, Z. (1994). *Prawo do pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*. Łódź.

Jackowiak, U. (1987). *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*. Gdańsk.

Jaśkowski, K. (1976). Rozwiązanie stosunku pracy pracownika zatrudnionego na podstawie powołania. *Państwo i Prawo*, *1*, s. 164–176.

Jaśkowski, K. (2009). Komentarz do art. 70 KP. W: K. Jaśkowski (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I (s. 281–283). Wolters Kluwer.

Kłosiewicz, P. (1966). Instytucja powołania w prawie pracy a powołanie pozorne. *Państwo i Prawo*, *6*, s. 994–1006.

Kłosiewicz, P. (1974). *Stosunek pracy z powołania*. Warszawa.

Korus, P. (2015) Komentarz do art. 72 KP. W: A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 407–408). C.H. BECK.

Kubot, Z., Sanetra, W. (1983). Odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, *9*, s. 18–29.

Kuczyński, T. (2005). Stosunek pracy na podstawie powołania. W: Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, *Prawo pracy. Zarys wykładu* (s. 311–312). Difin.

Latos-Miłkowska, M. (2010). Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy a ochrona interesu pracodawcy. W: G. Goździewicz (Red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej* (s. 259–265). Wolters Kluwer.

Lewandowski, H. (1973). *Uprawnienia kierownicze w stosunku pracy*. Łódź.

Liszcz, T. (1983). Problem ochrony trwałości stosunku pracy na stanowisku dyrektora. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 12*, s. 14–22.

Liszcz, T. (1984). Odwołanie ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. *Nowe Prawo*, *1*, s. 29–39.

Liszcz, T. (2006). Pozaumowne stosunku pracy. W: M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (Red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian* (s. 230–245). C.H. BECK.

Ludera-Ruszel, A. (2016). *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*. Wolters Kluwer.

Mazurczak-Jasińska, E. (2019). Kodeksowa ochrona szczególna stosunku pracy powstałego na podstawie powołania. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji CXVII* (56–58), 3944. Uniwersytet Wrocławski.

Niedbała, Z. (1973). W sprawie kryteriów doboru i oceny kadry kierowniczej. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 2*, s. 181–192.

Niedbała, Z. (1988). Prawne warunki stabilizacji zatrudnienia kierownika zakładu pracy. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, *4*, s. 155–169.

Nowak, A. (1977). Sankcje bezprawnego rozwiązania spółdzielczego stosunku pracy po kodyfikacji prawa pracy. *Państwo i Prawo*, *2*, s. 84–94.

Nowak, A. (1992). Odwołanie ze stanowisk w jednostkach samorządu terytorialnego obsadzanych na podstawie aktu powołania. W: A. Nowak (Red.), *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, tom 9 (s. 48–56). Uniwersytet Śląski.

Perdeus, W. (2017). Geneza i historia stosunków pracy z powołania. W Z. Góral (red.), Pozaumowne stosunki pracy. Indywidualne Prawo Pracy. W: K.W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy*. Tom IV (110–111). Wolters Kluwer.

Pisarczyk, Ł. (2003). Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, *4*, s. 29–37.

Pisarczyk, Ł. (2003). *Różne formy zatrudnienia*. Warszawa.

Rylski, M. (2015). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy – teorie modelu legislacyjnego i ich konsekwencje prawne. Część I i II. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 1 i 2, s. 2–10 i 2–12.

Stelina, J. (2016). *Stosunki pracy osób pełniących funkcje organów państwa*. Warszawa.

Sypniewski, Z. (1980). Problem wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet zatrudnionych na podstawie powołania, wyboru i mianowania. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, *6*, s. 3–18.

Szczerski, J. (1981). Co wynika z faktu, że dyrektor przedsiębiorstwa jest pracownikiem. *Prawo i Życie*, *50*, s. 3–10.

Szewczyk, H. (1997). Stabilizacja zatrudnienia pracowników samorządowych pełniących funkcję z wyboru oraz powołania. W: A. Nowak (Red.), *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, tom 9 (s. 69–72). Uniwersytet Śląski.

Szubert, W. (1972). *Zarys prawa pracy*. PWN.

Świątkowski, A.M. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz.* C.H.BECK.

Wiącek, A. (2009). Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, *9*, s. 28–35.

Wielki Słownik Języka Polskiego PWN. Tom II (2018). PWN.

Włodarczyk, M. (2017). Zmiany i ustanie stosunku pracy z powołania. W: Z. Góral (Red.), Pozaumowne stosunki pracy. Indywidualne Prawo Pracy. W: K.W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy*. Tom IV (164–165). Wolters Kluwer.

Wrocławska, T. (2015). Kodeksowa szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym. W: A. Mielczarek i Z. Góral (Red.), *40 lat Kodeksu pracy* (s. 169–170). Wolters Kluwer.

Wypych-Żywicka, A. (2005). Rozwiązanie pozaumownych stosunku pracy i spółdzielczej umowy o pracę. W: U. Jackowiak (Red.), *Prawo pracy* (s. 257–258). Wolters Kluwer.

Zieliński, T. (1976). Skutki prawne wadliwego rozwiązania umowy o pracę. *Studia i Materiały IPiSS* (69–78), 17.

Zieliński, T., Pisarczyk, Ł. (2009). Komentarz do art. 70 KP. W: L. Florek (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 424–425). Wolters Kluwer.

Zieliński, T., Pisarczyk, Ł. (2009). Komentarz do art. 72 KP. W: L. Florek (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz* (s. 431–432). Wolters Kluwer.

Mikołaj Rylski, doktor nauk prawnych, adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego.

Mikołaj Rylski, PH.D. in law, assistant professor at the Institute of Legal Sciences, Faculty of Law and Administration, University of Szczecin.

ZAPOWIEDŹ



Dominika Choroś-Mrozowska

WSPÓŁCZESNE RELACJE HANDLOWE MIĘDZY UNIĄ EUROPEJSKĄ A CHINAMI W ŚWIETLE LIBERALIZACJI I UJAWNIONYCH PRZEWAG KOMPARATYWNYCH

Książka stanowi kompleksowe opracowanie, w którym szczegółowej analizie poddano złożone relacje handlowe między dwiema potęgami gospodarczymi – Unią Europejską i Chinami. Autorka skrupulatnie bada czynniki wpływające na wymianę handlową między tymi regionami, uwzględniając procesy liberalizacji oraz ujawnione przewagi komparatywne. Publikacja nie tylko dostarcza podstaw teoretycznych, ale również zawiera szczegółowe analizy empiryczne, które umożliwiają lepsze zrozumienie skomplikowanych relacji między Unią Europejską a Chinami. Dzięki zastosowaniu modelu grawitacji książka pozwala na identyfikację czynników kształtujących wzajemny handel analizowanych regionów, co czyni ją ważnym źródłem wiedzy dla teoretyków ekonomii, badaczy stosunków międzynarodowych oraz praktyków biznesu.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl