

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

LABOUR AND SOCIAL SECURITY JOURNAL

PL ISSN 0032-6186

TOM LX

Nr indeksu 3698-10

8

sierpień 2019

Partycypacja własnościowa pracowników

Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych
w razie niewypłacalności pracodawcy

O zbiegu roszczeń z art. 45 i art. 49 kodeksu pracy

Niedopełnienie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia
społeczne jako zachowanie sprawcze czynu zabronionego
z art. 218 § 1a kodeksu karnego

Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego

www.pizs.pl



Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne



Partie polityczne a niezależność sądów i niezawisłość sędziów

Niezależność i odrębność sądów oraz niezawisłość sędziów wynikają zwłaszcza z art. 10, 45, 173 i 186 Konstytucji RP. Dość często pisze się, że ta niezależność i odrębność polega na wykluczeniu ingerencji czynnika czy nacisków politycznych na władzę sądowniczą, z reguły mając na myśli niedopuszczalne oddziaływanie na nią władzy wykonawczej, rzadziej władzy ustawodawczej. Związane jest to z obserwowanym od czasu dojścia do władzy tzw. dobrej zmiany szczególnie jaskrawym nasileniem się zjawiska niedopuszczalnego wpływania na władzę sądowniczą przez władzę ustawodawczą, co polega na uchwalaniu ustaw kształtujących system sądowniczy wbrew regułom zapisanym w Konstytucji RP, oraz przez władzę wykonawczą, w następstwie mniej lub bardziej bezpośredniego ingerowania w sferę niezależności sądownictwa, w tym głównie przez ministra sprawiedliwości. Niezależność i odrębność władzy sądowniczej względem władzy ustawodawczej i wykonawczej są jednoznacznie sformułowane w Konstytucji RP i stąd nie może budzić wątpliwości, że tak pojmowany czynnik polityczny (tj. władza ustawodawcza i władza wykonawcza) nie może naruszać konstytucyjnej niezależności sądów i niezawisłości sędziów.

W ukształtowanej po wygranej PiS rzeczywistości główny problem polega jednakże na tym, iż zasadnicze, ale także konkretne, bieżące decyzje, w tym rozstrzygnięcia kadrowe, na co dzień zapadają poza konstytucyjnie umocowanymi organami, tj. organami władzy ustawodawczej i władzy wykonawczej, co oznacza, że podstawowe, realne zagrożenie dla niezależności władzy sądowniczej wcale nie pochodzi od tych organów, ale od rządzącej partii politycznej, a w istocie od jej prezesa, skoro to on w praktyce decyduje o tym, co i jak jest uchwalane w Sejmie oraz jakie decyzje podejmuje rząd. W mniejszym stopniu chodzi więc o niedopuszczalną ingerencję we władzę sądowniczą przez wąsko pojęty czynnik polityczny, tj. ingerencję ze strony władzy ustawodawczej i władzy wykonawczej, natomiast zasadniczy problem sprowadza się do ingerowania w sądownictwo przez partię rządzącą, która na co dzień nie tylko rządzi, ale i kieruje bieżącymi sprawami państwa, w tym także tymi, które dotyczą wymierzania sprawiedliwości. Niedopuszczalna ingerencja ze strony partii politycznej, tj. partyjnego czynnika politycznego, może polegać i w naszych obecnych warunkach polega na pośrednim wpływaniu na sądownictwo poprzez skłanianie czy wręcz wymuszanie na ustawodawcy uchwalania ustaw kształtujących je w sposób niezgodny z Konstytucją RP oraz na wymuszaniu podobnego typu rozstrzygnięć na władzy wykonawczej. Ingerencja ta może polegać także na próbach bezpośredniego wpływania przez władzę partii rządzącej na określone rozstrzygnięcia sądów w konkretnych sprawach. Zarówno pierwszy jak i drugi typ działań jest oczywiście niedopuszczalny w zakresie, w jakim koliduje z zasadami Konstytucji RP. Zakaz ingerowania przez czynnik partyjny w sferę władzy sądowniczej wynika chociażby z art. 45 Konstytucji RP, który gwarantuje każdemu prawo do rozpatrzenia sprawy przez niezależny, bezstronny i niezawisły sąd, a więc przez sąd, który między innymi i przede wszystkim nie może podlegać jakimkolwiek — w tym także pośrednim — wpływom partyjnym.

Konstytucja RP — z jednej strony — gwarantuje niezależność i odrębność władzy sądowniczej, co między innymi oznacza zakaz bezpośredniego (w danej sprawie) jak i pośredniego (w wyniku niekonstytucyjnych rozstrzygnięć władzy ustawodawczej i wykonawczej) ingerowania politycznego czynnika partyjnego w sferę wymiaru sprawiedliwości oraz — z drugiej strony — brak w niej przepisów, z których, np. na zasadzie wyjątku, dałoby się takie upoważnienie dla tego czynnika wywieść. Partia polityczna, niezależnie od tego, czy jest tzw. partią rządzącą czy nie, według Konstytucji RP nie ma pozycji organu władzy, któremu przysługuje część władztwa państwowego. Zgodnie z tą Konstytucją władza ustawodawcza, władza wykonawcza i władza sądownicza należy do określonych organów państwa i tym samym nie należy do partii politycznej, nawet jeżeli jest to partia rządząca. Według art. 11 Konstytucji RP celem partii politycznych nie jest sprawowanie władzy, lecz jedynie „wpływanie na kształtowanie polityki państwa” i to tylko metodami demokratycznymi. Partia rządząca, a zwłaszcza jej prezes, który skupia w swych rękach władzę podobną do tej, którą kiedyś dysponował pierwszy sekretarz KC PZPR, działa wbrew art. 11 Konstytucji RP i tym samym popełnia delikt konstytucyjny. Partia ta nie jest ani władzą ustawodawczą, ani wykonawczą, ani też władzą sądowniczą, nie może też tej władzy faktycznie zastępować ani też ograniczać swobody korzystania z kompetencji przysługujących jej z woli Konstytucji RP. W szczególności zaś dotyczy to władzy sądowniczej, której odrębność i niezależność od innych władz, ale też i odrębności i niezależności w ogólności została w osobny i w konstytucyjnie szczególnie mocny sposób wysłowiona.

W obecnej rzeczywistości mówiąc o zagrożeniu dla wymiaru sprawiedliwości ze strony czynnika politycznego do pewnego stopnia zaciemniamy istotę problemu. Nazywając bowiem rzecz po imieniu należałoby przede wszystkim mówić o tym, że główne zagrożenie dla niezależności władzy sądowniczej płynie ze strony systemu partyjnego, a ściślej biorąc ze strony partii rządzącej, bo to ona — a w gruncie rzeczy jej prezes — miała i ma decydujący wpływ na kształtowanie sytuacji prawnej i faktycznej w wymiarze sprawiedliwości, która w wielu aspektach koliduje z wymaganiami Konstytucji RP.

Po uchwaleniu Konstytucji RP przez długie lata w praktyce nie ujawniał się problem dominacji partii rządzących nad konstytucyjnymi organami władzy państwowej, która między innymi prowadzi do zjawiska tzw. partyjniactwa czy powrotu do wzorów znanych z czasów PRL. Sytuacja uległa radykalnej zmianie po zdobyciu władzy przez PiS i sformułowaniu przez jej prezesa koncepcji centralnego ośrodka dyspozycji politycznych, której istotę można sprowadzić do tego, że ma być to ośrodek pozaparlamentarny i pozarządowy, a więc partyjny, w istocie decydujący o najważniejszych sprawach państwa, nieponoszący za nie prawnej odpowiedzialności, przy czym w praktyce podejmujący także bieżące decyzje zarządcze i kadrowe o zróżnicowanym charakterze i znaczeniu. Praktyka pokazuje, że wspomniana koncepcja obejmuje — co skądinąd oczywiste — także władzę sądowniczą, która nie powinna czy też nie może wymykać się centralnemu ośrodkowi decyzji politycznych. Potwierdza to tezę, że główne, realne zagrożenie dla niezależności sądów i niezawisłości sędziów w chwili obecnej płynie ze strony partyjnego czynnika politycznego, a nie ze strony władzy ustawodawczej czy władzy wykonawczej. Koncepcja partii rządzącej — z jej przewodniczącym o autokratycznych uprawnieniach — jako centralnym ośrodkiem decyzji politycznych, w mojej ocenie wyraźnie koliduje z rolą partii politycznych przyznaną im przez art. 11 Konstytucji RP, bo czym innym jest przecież „wpływanie na kształtowanie polityki państwa”, a czym innym jest prowadzenie tej polityki. Prowadzenie tej polityki należy do organów władzy państwowej, które przecież nie bez przyczyny i w sposób nieprzypadkowy zostały w miarę konkretny i szczegółowy ukształtowane w Konstytucji RP. Unormowania dotyczące partii politycznych mają natomiast charakter szcztąkowy i do czasu „dobrej zmiany” były wystarczające. Od czasu tej zmiany rodzi się wszakże pytanie, czy konstytucyjne zabezpieczenia przed przejmowaniem w sposób nieuprawniony przez instancje partyjne, a zwłaszcza przez przewodniczącego partii rządzącej — z czym obecnie mamy do czynienia — kompetencji należących do organów władzy państwowej, nie powinny zostać wzmocnione. Ustanowienie w Konstytucji RP wyraźnego zakazu faktycznej ingerencji czy faktycznego przejmowania przez partie polityczne kompetencji przyznaných określonym organom władzy publicznej wydaje się w świetle praktyki ostatnich lat być istotne i użyteczne także, a może zwłaszcza, z punktu widzenia wzmocnienia niezależności władzy sądowniczej względem partyjnego czynnika politycznego. Już teraz należałoby wszakże zmienić szczególnie szkodliwą i kolidującą z Konstytucją RP praktykę w tym zakresie.

Włodzisław Sankar

PRACA I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

TOM LX
Nr 8 (713)

Redaktor naczelny:

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

Redaktor tematyczny:

Prof. dr hab. **Małgorzata Gersdorf**

Sekretarz naukowy:

Dr **Michał Raczkowski**

Sekretarz redakcji: Urszula Joachimiak

Rada naukowa

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

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

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

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

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

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

Adres redakcji

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

e-mail: pizs@pwe.com.pl

strona internetowa: www.pizs.pl

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

„Praca i Zabezpieczenie Społeczne” jest czasopisem
naukowym punktowym przez Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego (40 punktów).

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

Wydawca

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A.
00-252 Warszawa, ul. Podwale 17 lok. 2

<http://www.pwe.com.pl>

Warunki prenumeraty

Cena prenumeraty w 2019 r.: roczna 718,80 zł,
półroczna 359,40 zł. Cena pojedynczego numeru 59,90 zł.
Nakład 1200 egz.

Prenumerata u Wydawcy

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

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

Prenumerata u kolporterów:

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

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

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

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

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

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

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

Skład i łamanie: Concept, tel. 501 132 246

Druk: Sowa Sp. z o.o.

Spis treści

Partycypacja własnościowa pracowników	2
<i>Piotr Kapusta</i>	

Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?	9
<i>Anna Musiała</i>	

Employee's consent as an instrument for shaping his legal position	14
<i>Monika Lewandowicz-Machnikowska, Agnieszka Górnicz-Mulcahy</i>	

Studia i opracowania

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) — ratunek dla polskiego systemu emerytalnego?	20
<i>Marzena Szuba</i>	

Wykładnia i praktyka

Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	28
<i>Monika Latos-Milkowska</i>	

O zbiegu roszczeń z art. 45 i art. 49 kodeksu pracy	34
<i>Grzegorz Wolak</i>	

Niedopełnienie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne jako zachowanie sprawcze czynu zabronionego z art. 218 § 1a kodeksu karnego	40
<i>Łukasz Duśko</i>	

Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Przeniesienie usług finansowych a przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę	45
<i>Aleksandra Ziętek-Capiga</i>	

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego (macierzyńskiego) — najnowsze orzecznictwo	47
<i>Eliza Maniewska</i>	

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Świadczenie pracy — cd.	49
<i>Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz</i>	

Nowe przepisy

Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1189 do poz. 1421	50
<i>Agnieszka Zwolińska</i>	

Przegląd wydawnictw

Jerzy Wrątny: Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy	54
<i>rec. Krzysztof Walczak</i>	

Partycypacja własnościowa pracowników

Ownership participation of employees

dr Piotr Kapusta

Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Prawa i Administracji

ORCID: 0000-0003-2002-5419

e-mail: p.kapusta@wpa.uz.zgora.pl

Streszczenie Partycypacja pracownicza jest realizowana na wielu płaszczyznach. Dokonuje się nie tylko w prostych formach informacyjnych. Niejednokrotnie pracownikom są przyznawane uprawnienia oddziałujące na sferę własności pracodawcy. Związki takie mogą występować m.in. ze względu na możliwość podejmowania przez pracowników wiążących pracodawcę decyzji skutkujących ograniczeniem jego samodzielności. Własnościowy wymiar partycypacji polega również na włączeniu pracowników w podział uzyskiwanego zysku czy uczynieniu z pracowników właścicieli swojego pracodawcy lub środków produkcji. Autor wskazuje, że odnalezienie w sobie partnerów przez strony stosunku pracy poprzez budowanie wspólnoty zakładu pracy przyczynia się do jego rozwoju.

Słowa kluczowe: partycypacja pracownicza, partycypacja kapitałowa, akcjonariat pracowniczy, wspólnota zakładu pracy.

Summary Employee participation is carried out on many levels. It is done not only in simple information forms. Often employees are granted rights that affect the employer's sphere of property. Such compounds may occur, e.g. due to the possibility of making binding employer's decisions resulting in limiting his independence. The ownership dimension of participation also includes the inclusion of employees in the division of profits, as well as making employees of their employer's owners or means of production. Finding partners in the parties by the employment relationship by building a workplace community contributes to its development.

Keywords: Employee participation, capital participation, employee share ownership, the workplace community.

JEL: K31

Wprowadzenie

Historia idei partycypacji pracowniczej oraz jej rozwoju w wymiarze teoretycznym i prawnym zasadza się na trzech nurtach: kapitalistycznym, socjalistycznym oraz społecznej nauce Kościoła katolickiego. Włączanie pracowników w proces zarządzania zakładem pracy, w zależności od przyjętych założeń, służy realizacji innych celów lub też stanowi wartość samą w sobie (por. Piwowarczyk, 2006, s. 123; Schindler, 2015). Bez względu na powyższe — zjawisko partycypacji pracowniczej wyraża dostrzeżenie wspólnoty w pracownikach (załodze zakładu pracy) i pracodawcy. Choć w literaturze wyrażane były głosy, że idea wspólnoty wymaga niewystępowania interesów sprzecznych (por. Szubert, 1964, s. 88–89), to jednak należy opowiedzieć się za tą grupą przedstawicieli nauki prawa pracy, którzy zasadnie upatrują wspólnoty w pracownikach i pracodawcy, bez względu na pojawiające się między nimi rozbieżności i spory (por. Sobczyk, 2015a, s. 2). Dla uproszczenia w artykule używane są terminy pracownik i pracodawca, chociaż partycypacja pracownicza nie powinna być ograniczana wyłącznie do stron stosunku pracy *sensu stricto*. Nieposiadanie statusu kwalifi-

kowanego przepisami prawa pracy nie stanowi istotnej cechy różnicującej, pozwalającej na przypisywanie prawa do korzystania z form partycypacji wyłącznie pracownikom i pracodawcom w rozumieniu kodeksu pracy (szerzej Sobczyk, 2013).

Konstytucyjne podstawy partycypacji pracowniczej

Partycypacja pracownicza, wbrew twierdzeniom niektórych przedstawicieli doktryny prawa konstytucyjnego (por. np. Kuczma, 2014, s. 572), znajduje swoje podstawy w regulacji konstytucyjnej, chociaż ustrojodawca nie odniósł się wprost do niej w przepisach Konstytucji. Bez wątplenia jednak partycypacja pracownicza wynika z zasady społeczeństwa obywatelskiego, która „zakłada w sensie organizacyjnym, że każdy obywatel przejawia aktywność równocześnie w kilku układach społecznych: politycznym, pracowniczym i terytorialnym” (Kuciński, Wołpiuk 2012, s. 162). Jednocześnie partycypacja pracownicza stanowi składnik zasady społecznej gospodarki rynkowej, opierającej się na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu

i współpracy partnerów społecznych. Co szczególnie istotne, zwłaszcza z uwagi na związek partycypacji pracowniczej z koncepcją wspólnotowości w prawie pracy, „Konstytucja nakłada na »partnerów społecznych« obowiązek działania w sposób szanujący owe trzy wartości, co może m.in. wymagać poświęcenia interesów partykularnych na rzecz dobra wspólnego” (Garlicki, Zubik, 2016, s. 527). Ustawodawca, odczytując sens zasad konstytucyjnych oraz przyjmując kolejne uregulowania ze sfery współdziałania pracowników w zarządzaniu zakładem pracy, sprzyja budowaniu wspólnoty zakładu pracy, będącego dla jej członków dobrem wspólnym (por. Żołyński 2017; Kapusta, Michalska, 2017, s. 59). Uczestnictwo pracowników w podejmowaniu decyzji jest także jednym z wielu czynników oddziałujących na satysfakcję z pracy (por. Piasecki, 2014, s. 83).

Pojęcie i rodzaje partycypacji pracowniczej

Słownikowe rozumienie partycypacji wskazuje, że jest nią „branie udziału w kosztach, wydatkach; uczestniczenie, uczestnictwo, udział” (Szkładź, Bik, Pakosz, Szkładź, 1979, s. 610). Leksykalne znaczenie pojęcia „partycypacja” służy wypracowaniu jego definicji na gruncie nauk prawnych i nauk o zarządzaniu oraz socjologii. Wielowątkowość badań nad zagadnieniem partycypacji pracowniczej wynika bowiem z jej skutków, które uwidaczniają się nie tylko w sferze stosunków pracowniczych, ale także związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem oraz społecznym oddziaływaniem partycypacji pracowniczej. Wielość proponowanych definicji oraz trudność uchwycenia jednego, powszechnie uznanego znaczenia pojęcia „partycypacja pracownicza” nie może jednak prowadzić do wniosku, że jest to pojęcie „kontrowersyjne, wątpliwe czy wręcz bałamutne” (Szałkowski, 2000). Bez wątpienia pojęcie partycypacji pracowniczej wypełnia się treścią wraz z analizą kolejnych instytucji prawa pracy. Z prawnego punktu widzenia nie wymaga rozstrzygnięcia spór, czy partycypacja pracownicza ma służyć realizacji stawianych przed nią funkcji, takich jak demokratyzacja przemysłu, integracja społeczna i efektywność ekonomiczno-techniczna (Knudsen, 1995, s. 14), czy też stanowi ona wartość autoteliczną, przez co „partycypacja nie jest (...) instrumentem, narzędziem do osiągnięcia jakichś innych celów, jest płaszczyzną porozumienia i upodmiotowienia ludzi w miejscu pracy oraz przestrzeni ich rozwoju” (Piwowarczyk, 2006, s. 123).

Partycypacja pracownicza może się przejawiać w różny sposób. Wielość jej form skutkowałą wykształceniem w nauce — przede wszystkim w naukach o ekonomii — różnorodnych jej podziałów i klasyfikacji. Generalnie dzieli się ją na partycypację w sprawowaniu zarządu (współzarządzanie) oraz partycypację finansową i kapitałową pracowników w zatrudniającym ich przedsiębiorstwie (por. Przestalski, 2013, s. 18 i podana tam literatura). Wskazuje się także na możliwość ujęcia form partycypacji pracowniczej jako pasywnych i aktywnych (Chylem, 2011, s. 184). Kryteria klasyfikacji stanowią w podanych

wyżej przykładach rodzaj (formy) zaangażowania pracowników albo sposoby partycypacji pracowniczej.

Wskazanie na własnościowy wymiar partycypacji pracowniczej odbiega od przywołanych wyżej rozróżnień. Wprawdzie w pojęciu partycypacji pracowniczej dostrzegalne są związki z występującymi już w nauce podziałami, jednak pojęcie partycypacji własnościowej przenosi punkt ciężkości badań na związki partycypacji pracowniczej z własnością środków produkcji, zakładu pracy, a nawet samego pracodawcy. Mając na myśli zjawisko partycypacji własnościowej pracowników należy wskazać na te formy włączenia pracowników w proces współzarządzania zakładem pracy, który można byłoby nazwać współdecydowaniem, znajdującym swój formalnie wiążący wyraz lub mogącym rzeczywiście oddziaływać na podejmowane przez pracodawcę decyzje. Partycypacja własnościowa pracowników obejmuje również wszelkiego rodzaju przejawy udziału pracowników we własności oraz kapitale pracodawcy. Prezentowane rozumienie partycypacji własnościowej pracowników łączy zarówno formy udziału w zarządzaniu, jak i udziału w kapitale. Przejawy jednej i drugiej formy mogą bowiem mieć bezpośredni wpływ na stosunki własnościowe — czy to poprzez wpływ decyzji pracowników na prawa podmiotów dysponujących własnością środków produkcji, czy też postawienie ich w roli podmiotów mających udział lub akcje zatrudniających ich spółki.

Partycypacja pracownicza a stosunki własnościowe

Wprowadzenie form partycypacji własnościowej pracowników wychodzi poza ograniczenie roli pracowników do podmiotów jedynie informowanych o procesach zachodzących u pracodawcy albo stworzenia poczucia li tylko ich zauważenia w procesie pracy. Dlatego też informowanie, wysłuchanie, wypowiedanie się oraz doradztwo, jako pasywne formy partycypacji pracowniczej w ujęciu W. Tegemeiera (za: Piotrowski, 2000, s. 51), pozostają poza przedmiotem badań niniejszego artykułu. Zwiększenie możliwości zaangażowania pracowników w proces współdecydowania o zakładzie pracy może powodować zwiększenie ich motywacji do pracy oraz stwarza warunki uwidocznienia ich pomysłów na rozwój wspólnoty, którą mogą realnie współtworzyć. Wpływ pracowników jest uzależniony od przyjętej formy partycypacji pracowniczej. Nie bez znaczenia są również miejscowe stosunki społeczne, znajdujące odbicie w relacjach panujących u danego pracodawcy.

Najbardziej oczywiste z przykładów wymiaru własnościowego partycypacji pracowniczej jest kapitałowe zaangażowanie pracowników, przybierające formę m.in. udziału w zysku przedsiębiorstwa, przyznania własności udziałów lub akcji czy opcji na akcje podmiotu zatrudniającego pracownika. Wdrożenie wskazanych form może znajdować podstawy zarówno bezpośrednio w aktach prawa powszechnie obowiązującego, jak i w swoistych źródłach prawa pracy. Szczególna doniosłość tego zagadnienia wymaga szerszej analizy i odrębnego opracowania.

Oprócz bezpośredniego zaangażowania kapitałowego również udział pracowników w zarządzaniu może wywie-

rać wpływ na stosunki własnościowe. Związki takie są dostrzegalne w przypadkach przyznania pracownikom lub ich reprezentantom prawa sprzeciwu, wyrażania zgody czy nawet wyłącznego stanowiska w określonych kwestiach. Przypadki te są szeroko analizowane w orzecznictwie jako formy partycypacji pracowniczej. Klasycznym przykładem jest tu zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej w razie zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej organizacji związkowej upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, DzU z 2019 r. poz. 263, dalej: u.z.z.). W efekcie konieczności uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., pracodawca musi dysponować taką zgodą, aby móc rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę. Związek uzależnienia zgody udzielanej przez organizację związkową pracodawcy na dokonanie czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy z możliwością korzystania przez niego z uprawnień właścicielskich, a dokładniej ograniczenie go w nich, jest oczywisty. W obowiązującym stanie prawnym może dochodzić do sytuacji, gdy pracodawca będąc zainteresowanym rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 52 § 1 k.p. lub gdy wynik kwalifikacji pracowników do zwolnienia wskazuje osobę objętą dyspozycją art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. jako tę, z którą powinna zostać rozwiązana umowa o pracę, np. ze względów ekonomicznych, ale szczególnie ochrona stosunku pracy działacza związkowego wyłącza prawo pracodawcy do kształtowania stanu zatrudnienia. Obecnie zamiar ochrony działaczy związkowych przed niepożądanymi zachowaniami ze strony pracodawcy przybrał postać przekraczającą uzasadnioną jego interesem ingerencję w prawo własności pracodawcy.

Racę mają autorzy podkreślający niewłaściwie ukształtowaną ochronę trwałości stosunku pracy tzw. działaczy związkowych, przy jednoczesnym dostrzeganiu zasadności utrzymania form ochronnych — jednak w zmienionym kształcie (zob. np. Sobczyk, 2013a, s. 94 i n. oraz wskazana tam literatura). Z perspektywy zagadnienia własności włączenie zakładowej organizacji związkowej w proces rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem objętym dyspozycją art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., na które musi zostać wyrażona jej zgoda, nie stanowi ograniczenia prawa własności, ale narusza jego istotę i przez to powinno być uznane za niezgodne z art. 64 ust. 1 i 3 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Pracodawca zostaje pozbawiony możliwości dysponowania przysługującym mu uprawnieniem. Nieweryfikowalność stanowiska zakładowej organizacji związkowej, a także nieponoszenie przez nią odpowiedzialności za podejmowaną decyzję nie pozwalają w żaden sposób rekompensować utraty uprawnienia przez pracodawcę i ograniczenia go w jego prawach. Powoduje to, że obowiązująca reguła powinna zostać zmodyfikowana w kierunku eliminacji zgody

zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., na rzecz obowiązku konsultacyjnego. Jednocześnie, dla zagwarantowania możliwości nieskrępowanego działania działaczy związkowych, konieczne jest ustanowienie innych mechanizmów ochronnych. Moim zdaniem, za A. Sobczykiem należy zalecić wprowadzenie silnej sankcji cywilnej za szykanowanie z powodu prowadzenia działalności społecznej (Sobczyk, 2013a, s. 98).

Akcyonariat pracowniczy — wyzwanie przyszłości

Wątpliwości nasuwa już samo posługiwanie się pojęciem „akcyonariat pracowniczy”. Może ono skłaniać do nieuzasadnionego odnoszenia tej instytucji do spółek akcyjnych, co jest nieprawidłowe. Używane zamiennie pojęcie „własność pracownicza” także wydaje się być ułomne (por. Markowski, Pawelec, 2001, s. 15; Sobol, 1997, s. 21). Niewątpliwie trudno odnaleźć właściwe określenie dla zjawiska przyjmującego w wymiarze ekonomicznym „formę długookresowej partycypacji kapitałowej pracowników w majątku przedsiębiorstwa, w którym są oni zatrudnieni, przynoszącą zwiększenie indywidualnych zysków (dochodów) pracownika i udział w rozwoju oraz we wzroście wartości przedsiębiorstwa” (Leski, 2017, s. 2; Kozłowski, 2013, s. 43). Posługiwanie się pojęciem „akcyonariat pracowniczy” jest uzasadnione jego obecnością od wielu lat w polskiej literaturze.

Wyodrębnienie pojęcia „akcyonariat pracowniczy” wymaga, z uwagi na bezpośredni związek z sytuacją prawną pracowników, podjęcia próby jego zdefiniowania również na gruncie nauk prawnych. Propozycje wysuwane przez przedstawicieli doktryny — m.in. C. Kosikowskiego (1997, s. 123), M. Gładoch (2008, s. 17) oraz J. Wrątnego (2014, s. 904) — stanowią znaczący wkład w badaniach, jednak nie obejmują całościowo tego zagadnienia. Dostrzegalne braki w proponowanych definicjach dotyczą za każdym razem zbyt wąskiego ujęcia akcyonariatu pracowniczego — czy to z uwagi na odnoszenie go wyłącznie do spółki akcyjnej, czy jedynie do własności udziałów lub akcji w spółkach kapitałowych. Wszak akcyonariat pracowniczy stanowi wielowymiarową formę partycypacji własnościowej pracowników, przejawiającą się nie tylko własnością udziałów lub akcji spółek będących pracodawcami, które pracownicy mogą obejmować na preferencyjnych warunkach, często nieekwiwalentnych (zob. Baehr, 1993, s. 6–7). Akcyonariat pracowniczy może również polegać na możliwości obejmowania własności udziałów lub akcji w spółkach powiązanych (np. spółce matce w grupach kapitałowych). Moim zdaniem do form akcyonariatu pracowniczego powinny być zaliczone opcje na akcje (inaczej Leski, 2017, s. 7). W ramach wdrażanych w tym zakresie planów przysługuje się pracownikom opcje na akcje dające możliwość nabywania przez nich akcji spółki po uiszczeniu tzw. ceny wykonania, określonej zasadami planu. W ramach opcji na akcje ich nabycie może nastąpić albo po wartości rynkowej z chwili przyznania opcji na akcje, albo po wartości symbolicznej. Opcja na akcje

w sposób oczywisty motywuje uprawnionego do podejmowania wysiłków służących zwiększeniu wartości przedsiębiorstwa — to bowiem przekłada się bezpośrednio na wartość akcji, które pracownik ma prawo nabyć za wartość niższą niż w dniu nabycia. Korzyść jest tu oczywista. Oprócz możliwości uzyskiwania bieżącego zysku z dywidendy w dłuższej perspektywie akcjonariat pracowniczy może stanowić formę zabezpieczenia emerytalnego.

„Akcjonariat pracowniczy wcale nie musi być kojarzony z faktem posiadania przez pracowników pakietów kontrolnych akcji lub udziałów w spółkach, w których są zatrudnieni. W praktyce w większości przypadków wyraża się w udziałach mniejszościowych, kilku lub kilkunastu procentowych” (Baehr, 1993, s. 6). Jednak w razie objęcia przez pracowników znaczącej ilości udziałów lub akcji zasadne jest posługiwanie się terminem „spółka pracownicza”. Spółki te cechują się na tyle znaczącym udziałem załogi w kapitale spółki, że ma ona decydujący głos w zarządzaniu. Objęcie akcji może następować przez ich sprzedaż pracownikom po korzystnej cenie, przydzielenie pracownikom akcji jako dodatkowego bonusu do wynagrodzenia, przyznawanie pracownikom opcji na akcje oraz sprzedaż akcji pracownikom poprzez stworzony w przedsiębiorstwie zarząd powierniczy. Do najpopularniejszych stosowanych na świecie form akcjonariatu pracowniczego należą także spółdzielnie pracownicze (Ministerstwo Gospodarki, 2011, s. 19). W literaturze wskazuje się, że „wdrożenie własności pracowniczej w firmie wpływa na poprawę jej kondycji finansowej, wzrost udziałów pracowniczych w stosunku do innych typów planów wynagradzania i poprawia stabilność zatrudnienia” (Rosen, Case, Staubus, 2016, s. 25).

Bez względu na formy realizacji idei partycypacji własnościowej pracowników poprzez akcjonariat pracowniczy, polskiemu systemowi prawnemu brakuje jednolitych rozwiązań w tym obszarze. W zasadzie najczęściej wskazywany jest we wszystkich opracowaniach przykład Gazoliny. Ta jednak nie stanowiła wyrazu realizacji norm o charakterze powszechnie obowiązującym, a jedynie działań oddolnych. Idea akcjonariatu pracowniczego w Gazolina S.A. została wcielona w życie przez inż. M. Wieleżyńskiego, który po powrocie z internowania przez Ukraińców w 1920 r. połączył należące do niego „Zakład Gazu Ziarnnego, Inż. Marian Wieleżyński Sp. z o.o.” z „Gazolina Sp. z o.o.”. Powstały w wyniku połączenia podmiot można nazwać z dzisiejszej perspektywy spółką pracowniczą. Do przyjęcia takiej formy skłoniło M. Wieleżyńskiego doświadczenie kondycji „Gazolina Sp. z o.o.” po powrocie z internowania. Pomimo jego półrocznej nieobecności, zastał spółkę w bardzo dobrej kondycji. W okresie nieobecności właściciela jej prowadzenie przejęli pracownicy. Pozytywne doświadczenia przejął M. Wieleżyński do spółki powstałej z połączenia.

Faktycznie służące idei akcjonariatu pracowniczego przepisy ustanowiono dopiero ustawą z 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (DzU nr 51, poz. 298), a następnie ustawą z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (DzU z 2018 r. poz. 2170 ze zm.; z dniem 1 stycznia 2017 r. tytuł ustawy otrzymał brzmienie: „o komercjalizacji i nie-

których uprawnieniach pracowników). W pierwszym przypadku regulacja służyła zawiązywaniu spółek, do których przystępowała większość pracowników, natomiast w drugim zakładano możliwość nieodpłatnego nabycia do 15% akcji spółek z udziałem Skarbu Państwa. Ustawą z 1996 r. ustawodawca dopuścił także możliwość zakładania spółek przez Skarb Państwa i pracowników, jeżeli ci posiadali wkład na pokrycie co najmniej 10% kapitału zakładowego. Okres wdrażanych reform nie sprzyjał ich przyjęciu się w społeczeństwie (por. Błaszczuk, 2015). Można wskazać chociażby na skłonność pracowników do szybkiej sprzedaży akcji ze względów ekonomicznych. Ograniczenie w rozwoju akcjonariatu pracowniczego stanowił także wymóg uczestnictwa w dopuszczalnych projektach wyłącznie spółek z udziałem Skarbu Państwa (por. Wratny, 2005). Współcześnie nieobowiązujące przepisy dotyczące akcjonariatu pracowniczego skutkuje nieznacznym zainteresowaniem jego formami w praktyce, a jeżeli już ono występuje, to z wykorzystaniem ogólnych norm kodeksu spółek handlowych lub ustawy z 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (DzU z 2018 r. poz. 286 ze zm.).

Wyniki badań zdają się wskazywać, że obecnie polskie społeczeństwo dojrzało do korzystania z form akcjonariatu pracowniczego. Nie jest już ono nastawione wyłącznie na konsumpcję. Polacy nauczyli się także oszczędzania i inwestowania kapitału, choć nadal najpopularniejszymi formami są lokaty i konta oszczędnościowe (Finansowy Barometr ING). Niezbędna jest jednak edukacja w zakresie akcjonariatu pracowniczego i jego popularyzacji zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Po stronie pracodawców niestety nadal zauważalna jest niechęć do dzielenia się kapitałem z pracownikami oraz przekonanie o wyższej skuteczności innych form nagradzania pracowników za wyniki w pracy (np. systemy premiowania) nad programami akcjonariatu pracowniczego. „Choć wdrożenie takiego programu może poprawić ogólne funkcjonowanie, to zmniejszając udziały właścicieli i kadry zarządzającej, może jednocześnie pogorszyć ich indywidualną sytuację. A ponieważ to oni podejmują decyzje, nie dzielą się własnością” (Rosen, Case, Staubus, 2016, s. 35). Nie bez znaczenia pozostaje zapewne konieczność poniesienia przez pracodawców kosztów związanych z wdrożeniem programów akcjonariatu pracowniczego — bez jasno sprecyzowanej w prawie podatkowym możliwości zaliczenia ich do kosztów prowadzonej działalności (por. PricewaterhouseCoopers, 2017).

Oprócz podjęcia działań edukacyjnych, upowszechniających nowe formy inwestowania kapitału, w tym akcjonariatu pracowniczego, jako długoterminowego sposobu premiowania najlepszych pracowników czy też idei wspólnotowości zakładu pracy, pożądane byłoby wprowadzenie do polskiego porządku prawnego poświęconych mu przepisów. Niedostatki regulacji prawnych stanowią istotną barierę w rozwoju akcjonariatu pracowniczego w Polsce (Truska, 2014, C2). W związku z tym z zadowoleniem należy przyjąć stanowisko Rady Ministrów, zgodnie z którym „rozwój akcjonariatu pracowniczego, zwiększenie korzyści pracodawców z włączania pracowników do gro-

na właścicielskiego, w szczególności budowa programów motywacyjnych dla pracowników spółek giełdowych, integrujących pracowników wokół budowania wartości spółki” (Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju, 2017, s. 133), stanowią działania do 2020 r. w ramach budowania długoterminowego kapitału Polaków. Jak wskazał premier M. Morawiecki w liście do uczestników konferencji „Akcjonariat pracowniczy w świetle nauki społecznej nauki Kościoła”, rząd chce, aby akcjonariat pracowniczy był „wsparciem dla akumulacji kapitału, a także instrumentem motywującym pracowników. Upowszechnienie tej struktury własności może być krokiem do niwelowania nierówności społecznych i budowania tak ważnej dzisiaj kultury dialogu, kultury współdziałania i wspólnotowości” (<https://ekai.pl/premier-akcjonariat-pracowniczy-moze-niwelowac-nierownosci-spoeczne/>).

Mimo dostrzeżenia konieczności uwzględnienia w przepisach prawa uregulowań odnoszących się do idei akcjonariatu pracowniczego, przedstawiane kolejne projekty ustaw w tym zakresie nie urzeczywistniają składanych deklaracji. Wskazać można chociażby na wyniki działań, powołanego przez Ministra Rozwoju i Finansów, Zespołu do opracowania rekomendacji w zakresie projektu przepisów regulujących prostą spółkę akcyjną (propozycje zmian w kodeksie spółek handlowych) z 15 listopada 2017 r. Zalecane zmiany k.s.h. nie przewidują dostosowania przepisów do potrzeb umożliwienia coraz szerszego korzystania z form akcjonariatu pracowniczego. W kontekście składanych zapewnień co do potrzeby unormowania i roli samego akcjonariatu pracowniczego, dotychczasowego wykorzystywania przepisów k.s.h. jedynie na zasadach ogólnych przy włączaniu pracowników do uczestnictwa w kapitale spółek oraz zamiarze ustanowienia prostej spółki akcyjnej, niepodjęcie kroków dostosowawczych zgodnie z przywołanymi działaniami Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju skłania do oceny, że akcjonariat pracowniczy nadal pozostaje niezauważony w sferze legislacji.

W pierwszej kolejności dostosowania do potrzeb akcjonariatu pracowniczego wymagają niewątpliwie przepisy prawa rynku kapitałowego. Wprawdzie ustawie z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (DzU z 2019 r. poz. 623), która już obecnie jest wykorzystywana dla realizacji akcjonariatu pracowniczego w polskich warunkach, znane jest uproszczenie oferty publicznej kierowanej przez emitenta lub jednostkę przez niego zależną do aktualnych lub byłych osób zarządzających lub jego pracowników polegające na co najwyżej obowiązku sporządzenia tzw. memorandum informacyjnego, jednak jego przygotowanie w dużych podmiotach może powodować konieczność korzystania ze wsparcia nieprowadzących stałej ich obsługi doradców, co wiąże się ze skomplikowaniem procesu oraz wzrostem jego kosztów. W sytuacji braku jednolitych systemowych rozwiązań prawnych dotyczących akcjonariatu pracowniczego należy zadbać o już obowiązujące przepisy i ułatwić ich stosowanie. Regulacja prawna rynku kapitałowego powinna również zostać dopasowana do umiędzynarodowienia polskiej gospodarki. Niezbędne jest uprosz-

czenie tzw. procedury paszportowania prospektu emisyjnego zatwierdzonego w innym państwie EOG w razie oferowania akcji pracowników przez spółkę matkę pracodawcy mającą siedzibę poza EOG.

Bez wątpienia dla upowszechnienia idei akcjonariatu pracowniczego konieczne jest dostosowanie przepisów prawa podatkowego. Po pierwsze, zmiany powinny dotyczyć ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Ta bowiem znajduje bezpośrednie zastosowanie do przychodów uzyskiwanych z wykorzystaniem form akcjonariatu pracowniczego. 1 stycznia 2018 r. weszły w życie znowelizowane zasady odnoszące się do obowiązku podatkowego powstającego w związku z korzystaniem przez uprawnionego z programu motywacyjnego. Pod wpływem krytyki wprowadzonych zmian doprowadzono do nowelizacji obowiązującej od 19 lipca 2018 r. ustawy o PIT, mocą której unormowania z art. 24 ust. 11–11b mają zastosowanie do dochodu uzyskanego przez osoby uprawnione z tytułu akcji spółek akcyjnych, których siedziba lub zarząd znajdują się na terytorium państwa członkowskiego UE, państwa należącego do EOG lub państwa, z którym RP zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania. Do dnia wejścia w życie art. 1 pkt 6 ustawy z 16 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (DzU poz. 1291) z preferencyjnego uregulowania zostali wyłączeni podatnicy otrzymujący akcje spółek mających siedzibę na terytorium RP. Co istotne, we wskazanych przepisach ustawy o PIT stwierdza się jednoznacznie, że przychód z tytułu objęcia akcji powstaje dopiero w momencie odpłatnego zbycia tych akcji. Novum jest także wprowadzona do ustawy definicja programu motywacyjnego. Choć pozytywnie oceniane, zmiany te należy uznać za niewystarczające. Uszczegółowienia wymagają przepisy dotyczące kosztów uzyskania przychodów. Przede wszystkim jednak ustawodawca pomija milczeniem akcjonariat pracowniczy poza spółkami akcyjnymi. Brak precyzyjnej regulacji prawnopodatkowej, mogącej znaleźć zastosowanie do wszelkich form akcjonariatu pracowniczego, stanowi znaczącą barierę jego rozwoju.

Po drugie, w zakresie prawa podatkowego do popularyzacji idei akcjonariatu pracowniczego może się przyczynić także nowelizacja przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Nie tylko bowiem oczekiwany jest system zachęt (preferencji) ustanawianych względem pracowników. Wdrażanie rozwiązań włączających pracowników we własność pracodawcy lub podmiotów z nim powiązanych skutkuje powstawaniem nowych kosztów prowadzonej działalności. Mogą one wynikać np. z emisji akcji, przygotowania uruchomienia akcjonariatu pracowniczego czy dofinansowania kosztów nabycia akcji przez pracowników. Możliwość uwzględnienia w kosztach wydatków pracodawców związanych z realizacją przyjętych form akcjonariatu pracowniczego zasługuje na uwzględnienie w prawie podatkowym.

Poza regulacjami sektorowymi (prawo spółek, prawo rynku kapitałowego, prawo podatkowe) należy zadbać także o uregulowania odnoszące się bezpośrednio do ak-

cjonariatu pracowniczego. Z zadowoleniem należy przyjąć przedstawiony we wrześniu 2017 r. projekt ustawy o akcjonariacie pracowniczym przygotowany przez Forum Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Kapitału Krajowego. Najtrudniejszy pierwszy krok został wykonany — przedstawiono materiał do dyskusji. Oprócz rozwiązań typowo prawnych, oscylujących wokół tworzenia regulacji i instytucji prawnych, w tym propozycje nowelizacji dotychczasowych przepisów, odtworzenia Banku Własności Pracowniczej czy też utworzenia Agencji Rozwoju Akcjonariatu Pracowniczego i Funduszu Emerytalnego Własności Pracowniczej, wysuwane są rekomendacje w zakresie edukacji. Planowana ustawa o akcjonariacie pracowniczym powinna stanowić dobre rozwiązanie, wyznaczające standardy dla różnorodnych jego form.

Partycypacja własnościowa pracowników jako czynnik budowania wspólnoty zakładu pracy

Własnościowe zaangażowanie pracowników skutkuje w pierwszej kolejności modyfikacją stosunków pracodawca-pracownik. Wybór możliwości połączenia funkcji pracownika (robotnika) i funkcji właściciela (kapitalisty) daje nie tylko szansę zwiększenia uzyskiwanego przychodu. Dostrzeżenie przez zatrudnionych i zatrudniających wspólnych celów powoduje traktowanie siebie wzajemnie jak partnerów, nie zaś przeciwników. Oczywiście nie oznacza to automatycznego wyeliminowania wszelkich rozbieżności ich poglądów. W pluralistycznym społeczeństwie nieuniknione jest występowanie kolizji interesów jej członków. Kapitałowe zaangażowanie się we wspólnym działaniu gospodarczym może jednak posłużyć za oś poszukiwania wspólnych rozwiązań kwestii spornych. Oprócz samego świadczenia pracy za wynagrodzeniem pracownicy w wyniku wdrożenia idei akcjonariatu pracowniczego w większym stopniu identyfikują się z zakładem pracy, a posiadanie akcji powoduje większe przywiązanie i zwiększenie zainteresowania jego losami. Dochodzi do wykształcenia się grupowego poczucia odpowiedzialności za zakład pracy stanowiący dobro wspólne, o które trzeba dbać. Rolę akcjonariatu w kształtowaniu wspólnoty zakładu pracy dostrzegają również przedstawiciele administracji rządowej. M. Morawiecki w okresie pełnienia funkcji Wiceprezesa Rady Ministrów i Ministra Rozwoju wskazywał, że „akcjonariat pracowniczy, wdrożony w przemysłowej formie, ma szansę stać się na polskim gruncie nie tylko jednym z narzędzi skutecznego niwelowania nierówności społecznych i stymulowania innowacyjności. Może on także służyć budowaniu kultury dialogu, współdziałania i orientacji na cele wspólnotowe, które harmonijnie współgrają z realizacją celów indywidualnych. Akcjonariat pracowniczy ma szansę stać się inkubatorem postaw obywatelskich oraz swoistą formą treningu demokracji lokalnej w społeczności, którą stanowią pracownicy” (Przedmowa do wydania polskiego Rosen, Case, Staubus, 2016, s. 16).

Postawiona teza o wykształceniu się poczucia odpowiedzialności za dobro wspólne, jakim jest zakład pracy, znajduje uzasadnienie w literaturze (por. Walczak-Duraj,

2014 i wskazana tam literatura). Rodzące się w jednostce (tu pracowniku) poczucie przynależności do wspólnoty uzmysławia jej, że pomyślność dobra wspólnego (tu zakładu pracy) jest uzależniona od odpowiedzialności za nie wszystkich zainteresowanych — wszyscy członkowie wspólnoty odpowiadają za swoje działania, tak własne jak i cudze. Zjawisko to stanowi przykład zasady odpowiedzialności w rozumieniu C.M. Martiniego — jednostka ponosi odpowiedzialność nie tylko za własne czyny, ale również za członków swojej wspólnoty (Martini, 1995, s. 37–38). „Wspólnota ta opiera się na zależności losów jej członków. Innymi słowy, zakład pracy nie jest zbiorowością osób realizujących swoje indywidualne prawa i interesy w całkowitym oderwaniu od praw i interesów innych osób” (Sobczyk, 2015, s. 144).

Zorganizowanie wspólnoty wokół zakładu pracy pozwala również na stwierdzenie, że dobro zakładu pracy nie może być identyfikowane wyłącznie z dobrem pracodawcy. Warto bowiem mieć na uwadze cenną wypowiedź Sądu Najwyższego, że „zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków majątkowych i osobowych, powołany do wykonania określonych zadań produkcyjnych lub usługowych” (wyrok SN z 20 marca 1979 r., I PRN 23/79, OSNC 1979/10/198). Zakład pracy tworzą, jak słusznie wskazano, nie tylko środki majątkowe (np. lokal i jego wyposażenie), ale także w równym zakresie zaplecze osobowe. Nieprawdziwe okazałoby się zakwalifikowanie do niego samych pracowników. W jego skład będzie wchodzić także sam pracodawca, jeśli jest osobą fizyczną, lub osoba działająca w imieniu pracodawcy, która może również być zatrudniona w zakładzie. Dopiero harmonijne połączenie wszystkich elementów tworzących zakład pracy pozwala na jego prawidłowe funkcjonowanie. Poprzez kapitałowe zaangażowanie pracowników następuje u nich wzrost poczucia przynależności do wspólnoty. Ich związek z zakładem pracy nie ogranicza się już tylko do świadczenia pracy i otrzymywania za nią wynagrodzenia. Posiadany udział w kapitale motywuje do kontroli prawidłowości procesów zachodzących w zakładzie. Świadomość oddziaływania ogólnego wyniku finansowego na sytuację finansową pracownika stanowi dodatkowy bodziec podejmowania decyzji służących zwiększeniu efektywności pracy.

Podsumowanie

Partycypacja pracownicza tworzy jeden z wielu przejawów aktywności społeczeństwa obywatelskiego. Uczestnictwo jednostki w życiu wspólnoty zakładu pracy, którą tworzy ona wraz z innymi zatrudnionymi, wyzwala w niej chęć dążenia dla polepszania jego losów. Dostrzeżenie w sobie przez pracownika ważnego elementu składowego tworzącego wspólnotę może nastąpić tylko przy realizacji form partycypacji pracowniczej, w szczególności powiązanych ze sferą własności.

Szczególny przykład partycypacji własnościowej pracowników stanowi akcjonariat pracowniczy. Jego szatańskie formy, realizowane w związku z przekształceniami własnościowymi przedsiębiorstw państwowych i spółek Skarbu Państwa, nie sprawdziły się. Niepowodzenie wynikało z kil-

ku czynników, w tym przede wszystkim z objęcia zakresem zastosowania wyłącznie spółek Skarbu Państwa, nieświadomości pracowników i braku systemu zachęt ustanawianych przez państwo w przepisach prawa pozytywnego. Oprócz projektów edukacyjnych i promocyjnych niezbędne jest wdrożenie wieloobszarowych działań legislacyjnych. Podjęcie w doktrynie prawa pracy na nowo idei wspólnoty zakładu pracy pozwala jeszcze raz rozważyć sukcesywne wprowadzanie przepisów odnoszących się do akcjonariatu pracowniczego z nią związanego. Należy przyjąć, że wielość możliwych form akcjonariatu pracowniczego wymaga przede wszystkim ustanowienia odpowiednich ram prawnych. Powinny one być jednak dopasowane — wzorem rozwiązań innych państw — do wielkości podmiotów zamierzających z niego korzystać, jak również stażu obecności na rynku (szczególne uwzględnienie tzw. start-upów). Przygotowany projekt ustawy o akcjonariacie pracowniczym stanowi punkt odniesienia do dyskusji, którą w Polsce należy rozpocząć na poważnie i wyjść poza ramy składanych przez Radę Ministrów deklaracji dla jego wsparcia.

Bibliografia

- Baehr, J. (1993). *Spółka z udziałem kapitałowym pracowników*. Warszawa–Poznań.
- Błaszczak, B. (2015). Partycypacja finansowa pracowników w przedsiębiorstwach. Szansa czy iluzja? *Studia Ekonomiczne*, (1).
- Chylek, M. (2011). Współczesne zarządzanie przedsiębiorstwem a partycypacja pracownicza. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Seria Administracja i Zarządzanie*, 90.
- Garlicki, L., Zubik, M. (2016). Artykuł 20. W: L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa.
- Gładoch, M. (2008). *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*. Toruń.
- Izdebski, H. (2014). Prawne narzędzie tworzenia spółki pracownicznej. W: *Spółki pracowniczne. Przepis na sukces*. Warszawa.
- Kapusta, P., Michalska, J. (2017). Partycypacja pracownicza. W: P. Kuczma (red.), *Aktualne wyzwania demokracji partycypacyjnej w Polsce i na świecie*. Polkowice.
- Knudsen, H. (1995). *Employee participation in Europe*. Londyn.
- Kosikowski, C., Śniegucki, M. (1997). *Komercjalizacja i prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych. Komentarz*. Warszawa.
- Kozłowski, M. (2013). *Pracownicza partycypacja finansowa. Geneza, uwarunkowania rozwoju, rezultaty*. Łódź. <https://doi.org/10.18778/7525-885-1>
- Kubot, Z. (1992). Spółki pracowniczne (pojęcie i rodzaje). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Kubot, Z. (1993). *Spółki pracowniczne i spółki menedżerskie*. Zielona Góra.
- Kuciński, J., Wołpiuk, W. J. (2012). *Zasady ustroju politycznego państwa w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku*. Warszawa.
- Kuczma, P. (2014). Prawa pracowniczne. W: M. Jabłoński (red.), *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*. Wrocław.
- Leski, M. (2017). *Problematyka akcjonariatu pracowniczego w Polsce na tle doświadczeń międzynarodowych*. Warszawa.
- Markowski, A., Pawelec, R. (2001). *Wielki słownik wyrazów obcych i trudnych*. Warszawa.
- Martini, C. M. (1995). *Jaka polityka?* Warszawa.
- Matuszewska-Pierzyńska, A. (2010). Miejsce spółek pracowniczych w prywatyzacji polskich przedsiębiorstw państwowych. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 236.
- Ministerstwo Gospodarki. (2011). *Akcionariat pracowniczny. Przewodnik dla przedsiębiorców i pracowników*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki.
- Piasecki, P. (2014). Partycypacja pracownicza w podejmowaniu decyzji a satysfakcja pracy w MŚP — analiza relacji z wykorzystaniem modelu AMO. *Organizacja i Kierowanie*, (3).
- Piotrowski, K. (2000). *Kierowanie zespołami ludzi*. Warszawa.
- Piowarczyk, J. (2006). *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*. Kraków.
- PricewaterhouseCoopers (2017). *Pracownicze programy akcyjne — szansa dla firm, szansa dla Polski. Raport*. PwC Polska.
- Przestalski, A. (2013). Własnościowe aspekty partycypacji pracownicznej. *Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne*, (8).
- Rosen, C., Case, J., Staubus, M. (2016). *Własność pracownicza. Jak wspiera rozwój biznesu*. Warszawa: Kurhaus.
- Schindler, J. (2015). Autoteliczność i instrumentalność kapitału społecznego. *Zoon Politikon*, (6).
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. Warszawa.
- Sobczyk, A. (2013a). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*. Warszawa.
- Sobczyk, A. (2015). *Wolność pracy i władza*. Warszawa.
- Sobczyk, A. (2015a). Wspólnota zakładu pracy jako emanacja społecznej gospodarki rynkowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Sobol, E. (red.). (1997). *Słownik wyrazów obcych*. Wydanie nowe. Warszawa.
- Szałkowski, A. (2000). Uczestnictwo personelu w zarządzaniu firmą. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Prace z Zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi*, (552).
- Szkiłdź, H., Bik, S., Pakosz, B., Szkiłdź, C. (red.). (1979). *Słownik języka polskiego. Tom drugi L–P*. Warszawa.
- Szubert, W. (1964). O charakterze prawnym stosunku pracy. *Państwo i Prawo*, (6).
- Turska, A. (2014). Firmy zagraniczne chcą sprzedawać akcje pracownikom, ale to nie takie proste. *Dziennik Gazeta Prawna* z 2.10.2014 r.
- Walczak-Duraj, D. (2014). Wolność gospodarcza a poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, (3).
- Włodyka, S. (2012). Spółki z udziałem pracowników. W: S. Włodyka (red.), *System prawa handlowego. Tom 2. Prawo spółek handlowych*. Warszawa.
- Wrątny, J. (2005). Akcjonariat pracowniczny w świetle badań w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).
- Wrątny, J. (2014). Partycypacja pracownicza. W: K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*. Warszawa.
- Wrątny, J. (2019). *Fenomen partycypacji pracownicznej w nurcie przemian stosunków pracy*. Warszawa.
- Żołyński, J. (2017). O pojęciu wspólnoty załogi w prawie pracy. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, (3).

Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?

Employment relationship — basic issues (part 2): contractual or tort liability of the employer?

dr hab. prof. UAM Anna Musiała

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego
ORCID: 0000-0001-5788-9144
e-mail: musiala@amu.edu.pl

Streszczenie Jeśli przyjąć, że istota modelowo ujętej odpowiedzialności kontraktowej sprowadza się do obowiązku pokrycia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, gdzie regulacje prawne w tym zakresie są w zasadzie „skąpe” — pojawia się kwestia, jak traktować w prawie pracy występujące przypadki bardzo szczegółowej prawnej regulacji zasad odpowiedzialności pracodawcy. Autorka stawia tezę, że w kontekście prawnego charakteru umowy o pracę i całokształtu unormowania stosunku pracy reżim odpowiedzialności kontraktowej w pewnym sensie idzie w „poprzek” wizji odpowiedzialności pracodawczej, i podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie: czy w przedmiotowym zakresie nie wchodzi w rachubę możliwość zastosowania reguł odpowiedzialności deliktowej. Przedmiotem pierwszej części artykułu, opublikowanej w numerze 6/2019, była kwestia, czy kontrowersje wobec monistycznej bądź dualistycznej koncepcji stosunku pracy są rzeczywiście aktualne.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, odpowiedzialność deliktowa/kontraktowa w stosunku pracy.

Summary If you recognise that the essence of the model contractual liability boils down to the obligation to cover the damage resulting from a non-performance or improper performance of an obligation, with relevant legal regulations being actually "scarce", the question that emerges is how to treat all these cases of a very detailed legal regulation of the rules and principles of the employer's liability in the framework of the labour law. The author offers a thesis that in the context of the legal character of a contract of employment and the entire legislation on the employment relationship, the regime of contractual liability is in a way "in defiance" of the vision of employer's liability. She poses a question whether it is possible to apply the rules of tort liability in this respect.

Keywords: employment relationship, tort/contractual liability in employment relationship.

JEL: K31

Uwagi wstępne

Poczynione w pierwszej części artykułu rozważania są wręcz fundamentalne dla określenia podstaw odpowiedzialności pracodawcy w prawie pracy. Już te wstępne, nieco głębsze uwagi w zakresie prawnego charakteru stosunku pracy każą podawać w wątpliwość dość powszechną tezę o „kontraktowej” odpowiedzialności pracodawcy. Na krótkie bowiem pytanie o reżim pracodawczej odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania w zakresie obowiązku zatrudnienia pracownika zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie udziela się raczej równie zwązłej odpowiedzi: odpowiedzialność kontraktowa (szerzej na ten temat: Sanetra,

2008, s. 178 i powołane tam orzecznictwo; Raczkowski, 2009, s. 21–22). Tymczasem, jeśli się zważy, że istota modelowo ujętej odpowiedzialności kontraktowej sprowadza się do obowiązku pokrycia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, gdzie regulacje prawne w tym zakresie są w zasadzie „skąpe” — pojawia się kwestia, jak traktować w prawie pracy te wszystkie przypadki bardzo szczegółowej prawnej regulacji zasad odpowiedzialności pracodawcy. Co więcej, swoboda stron stosunku pracy w zakresie pewnej umownej regulacji odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania wynikającego z art. 22 § 1 k.p. przez pracodawcę (analogicznie do art. 473 k.c.) na gruncie prawa pracy właściwie nie istnieje. W zasadzie

można powiedzieć, że w kontekście prawnego charakteru umowy o pracę i całokształtu unormowania stosunku pracy reżim odpowiedzialności kontraktowej w pewnym sensie idzie w „poprzek” wizji odpowiedzialności pracodawczej wyłaniającej się z przepisów kodeksu pracy. Przy takiej kwalifikacji odpowiedzialności pracodawcy, a więc kontraktowej, pojawiają się problemy na gruncie wskazywania na ewentualną krzywdę wyrządzoną pracownikowi, i w konsekwencji przyznania mu zadośćuczynienia.

Innymi słowy, w tym miejscu musi pojawić się pytanie, czy w przedmiotowym zakresie wchodzi w rachubę możliwość zastosowania reguł odpowiedzialności deliktowej, i również należy zapytać o ich stosunek względem dalszego utrzymywania tezy o kontraktowej odpowiedzialności pracodawcy. Jak bowiem zauważono w pierwszej części artykułu, umowa o pracę, najczęściej, zawiązuje stosunek pracy, ale on — jako stosunek prawny — tworzy się w wyniku istnienia normy prawnej, która w danym przypadku znajduje zastosowanie ze względu na jakiś akt czy zdarzenie doniosłe prawnie (Ziemiński, 1980, s. 321). W przypadku stosunku pracy jest to norma prawna wynikająca z art. 22 § 1 k.p. Ponadto ten stosunek pracy nie kreuje — co też zostało wskazane — wyłącznie „naprzemiennego zobowiązania”, ale cały szereg innych norm prawnych, wypływających z przepisów go budujących. W tym momencie coraz bardziej w tle pozostaje kwestia umowy o pracę; zresztą ta umowa w ogóle przestanie być tu ważna, biorąc pod uwagę, że dopuszcza się powstanie stosunku pracy na podstawie orzeczenia sądu. Niemniej, zgodnie z tym co zostało ustalone w pierwszej części artykułu, przepisy prawa tworzące stosunek pracy, a dokładnie normy prawne wynikające z tych przepisów — umowy nie tworzą, ale budują stosunek prawny. W związku z powyższym pojawia się dość kluczowe pytanie: czy do stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy, nawet powołanego umową, nie powinno po prostu odnosić się reżimu odpowiedzialności deliktowej, wskazując, że chodzi o naruszenie części przepisów powszechnie obowiązujących, statuujących porządek publiczny.

W poniższych wywodach ograniczę się do przepisów prawnych regulujących odpowiedzialność pracodawcy z tytułu szeroko rozumianego, niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Spróbuję się ustosunkować nie tyle do powstałych w tej mierze kontrowersji, ale zastanowić się w ogólniejszym, modelowym ujęciu nad prawnym rygiem odpowiedzialności z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów. Stawiam hipotezę, że skrótkowe stwierdzenie o odpowiedzialności kontraktowej w kontekście naruszenia przepisów prawa pracy, a nie samego „umownego” zobowiązania jest błędne.

Stąd ustalę następujący plan rozważań. W pierwszej kolejności wskażę na kwestię wartości, które powinny być chronione poprzez stanowienie przepisów sankcjonujących niezgodne z prawem działania pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów, i postaram się odpowiedzieć na pytanie, dlaczego w ogóle ten problem w latach dwutyśnych się ujawnił (por. Sanetra, 2008, s. 171 i n.; Liszcz, 2008, s. 2 i n.; Gersdorf, 2008). Następnie w zwią-

ku z przyjęciem w pierwszej części artykułu tezy, iż stosunek pracy jest stosunkiem prywatnoprawnym, odrębnym od stosunku cywilnoprawnego, bo z własną specyfiką — zastanowię się, na ile możliwe jest stosowanie ogólnych reguł odpowiedzialności kontraktowej oraz ewentualnie deliktowej.

Odpowiedzialność „kontraktowa” pracodawcy i problemy z nią związane

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na zagadnienie zupełnie fundamentalne, a mianowicie fakt, że stosunek pracy jest jedynym stosunkiem prawnym mającym za przedmiot wykonywanie przez człowieka pracy podporządkowanej; inaczej rzecz ujmując, stosunek pracy został wyodrębniony właśnie z uwagi na kwestię normowania pracy ludzkiej¹. Poprzez zaś podjętą przez samego siebie pracę człowiek ten zarabkuje na swoje utrzymanie. Praca ludzka stanowi więc możliwość realizacji ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. W doktrynie wysunięto nawet w związku z tym postulat w postaci wskazywania na samoistne dobro osobiste w postaci wolności pracy, stwierdzając, że „(...) zakazy dyskryminacji w związku z zatrudnieniem lub odmową zatrudnienia stanowiłyby jedynie kwalifikowaną formę naruszenia tej wolności. Konsekwentnie jednak, osoby niedyskryminowane — spełniające merytorycznie wymogi pracodawcy — mogłyby korzystać z ochrony prawnej w przypadku bezzasadnej odmowy zatrudnienia lub bezzasadnego pozbawienia pracy” (Sobczyk, 2015, s. 158). Uważam, że ze względu na to, iż w stosunku pracy niejako w pełni „zaangażowany” jest człowiek poprzez swoje ciało: swoje siły fizyczne i umysłowe, a przede wszystkim praca stanowi absolutnie podstawowy sposób zarabkowania w celach zapewnienia egzystencji i należy ją traktować jako pierwszorzędne narzędzie ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności — trudno się nie domyślić, że „utrata” przez człowieka pracy jest zdarzeniem w jego życiu niejednokrotnie „wstrząsającym”². Ustawodawca dość szczegółowo uregulował kwestie zasad odpowiedzialności pracodawcy z tytułu szeroko rozumianego, niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Normy prawne wynikające z przepisów prawa w tym zakresie nie budują umowy o pracę, ale stosunek pracy, również w przypadku konkretnym, a więc ów stosunek pracy *in concreto*. Próbując ogólnie charakteryzować reżim odpowiedzialności pracodawcy w przedmiotowym zakresie, trzeba przede wszystkim wskazać na kwestię odszkodowania, które od rzeczywistej szkody zostaje oderwane, a także problem każdorazowej skuteczności czynności prawnej rozwiązującej umowę, a więc gdzie nie istnieje możliwość wskazania nieważności tego rodzaju czynności prawnej obciążonej wadą (szeroko na temat odszkodowania zob. Pisarczyk, 2002, s. 18 i n.). Sumując należy powiedzieć, że w sytuacji niezasadnej „utruty” pracy, w którą człowiek-pracownik jest cielesnie i umysłowo uwikłany i która pozwala mu chronić swoją godność — nie przewiduje się w sposób niebudzący wątpliwości podstaw dla przyznania zadośćuczynienia.

Problem tak właśnie ukształtowanej pracodawczej odpowiedzialności ujawnił się w orzecznictwie, ale także i doktrynie z całą siłą w latach dwutysięcznych. Warto w tym miejscu podkreślić, że wcześniej zarówno judykatura jak i literatura, o czym pisze T. Zieliński, utrzymywała przekonanie, że pracownik nie może korzystać w sposób bezwzględny z prawa do konkretnego miejsca pracy, jeżeli odrzuca możliwość zatrudniania w ogólności (Zieliński, 1968, s. 88; por. Liszcz, 1977, s. 237 i n.). O ile w realnym socjalizmie pogląd taki mógł się „jakoś” próbować bronić, to w gospodarce „rynkowej” nie było to już takie łatwe. Niejednokrotnie bowiem utrata pracy oznaczała wręcz długotrwałe wykluczenie ze społeczności pracujących; „zwolnienie” z danej, konkretnej pracy wcale nie równało się temu, że niejako natychmiast pojawiają się kolejne oferty zatrudnienia.

Fakt, iż na gruncie owego kształtu prawnej regulacji reguł odpowiedzialności odszkodowawczej w przedmiotowym zakresie zrodziły się kluczowe problemy praktyczne, był wyłącznie kwestią czasu. One musiały wreszcie wyniknąć. Zmieniły się bowiem okoliczności świadczenia pracy: pracę zaczęto pojmować niejednokrotnie w kategoriach „dobra luksusowego”, innego kształtu nabierało „podejście” ludzi do pracy oraz zmianie ulegało „otoczenie pracy”. Te wszystkie kwestie sprawiły, że coraz wyraźniejsza była nieefektywność przedmiotowej regulacji, jej nieodpowiedniość w realiach społeczno-gospodarczych. Wraz z kolejnymi zapadającymi w zakresie niniejszego zagadnienia orzeczeniami następowało odwoływanie się do „logiki” odpowiedzialności kontraktowej — a w ten sposób dawano wyraz pojmowaniu przedmiotu stosunku pracy jako przedmiotu kolejnego stosunku cywilnoprawnego i jakby wrócono do traktowania pracy w kategoriach towaru — elementu obrotu cywilnoprawnego, który to obrót reguluje umowa. Tymczasem nie tego oczekiwał *homo iuridicus* polskiego prawa pracy, który pod wpływem cywilizowanej kultury prawnej Zachodu stopniowo zaczął dostrzegać, że praca — praca ludzka (czy „wolność pracy”³⁾) to po prostu dobro osobiste; w związku z powyższym pojawia się problem krzywdy, już nie tylko szkody, ale czasami przede wszystkim ludzkiej krzywdy⁴. Zaczęto wreszcie w judykaturze szukać rozwiązań, wychodząc z założenia, że system prawnej regulacji z zakresu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę powinien przewidywać nie tylko naprawienie szkody, ale stwarzać możliwość zadośćuczynienia krzywdzie, a więc chronić szerzej pojęte wartości związane z pracą ludzką — poza tymi w wymiarze materialnym, również bowiem pozamaterialne. Z propozycją rozwiązań przyszło kilka fundamentalnych orzeczeń, przede wszystkim Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego, ale zarazem dowiodły one, że reakcja doktryny w zakresie ustalenia podstawowych mechanizmów prawnej regulacji w tej mierze powinna nastąpić jak najszybciej i wspomóc niełatwe zadanie, które stanęło przed judykaturą (szczegółowo orzecznictwo to analizuje i krytycznie ocenia Sobczyk, 2015, s. 170 i n.).

„Autonomiczny” („własny”) reżim odpowiedzialności pracodawcy

Zanim w kolejnym fragmencie artykułu odpowiem na pytanie, na ile możliwe jest — w związku z przyjęciem w jego pierwszej części tezy, że stosunek pracy jest stosunkiem prywatnoprawnym, odrębnym od stosunku cywilnoprawnego, bo z własną specyfiką — stosowanie ogólnych reguł odpowiedzialności kontraktowej oraz ewentualnie deliktowej, wskażę wprawdzie, iż twierdzenie o kontraktowej odpowiedzialności pracodawcy w polskiej nauce prawa pracy, a także orzecznictwie, choć należy do ugruntowanych, to nie oznacza, że nie widzi się jej problemów w związku ze stosowaniem reguł odpowiedzialności kontraktowej na gruncie stosunku pracy. A w związku z powyższym próbuje się ten problem rozwiązać poprzez posilkowanie się w niektórych przypadkach reżimem odpowiedzialności deliktowej, budując niejako „autonomiczny” („własny”) reżim odpowiedzialności pracodawcy. Warto przyjrzyć się najważniejszym w przedmiotowej kwestii ustaleniom, do jakich doszła judykatura. One bowiem mogą w naturalny sposób nasunąć kształt tej właściwej dla stosunku pracy regulacji prawnej z zakresu odpowiedzialności pracodawcy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Trybunał Konstytucyjny w fundamentalnym z punktu widzenia powyższego tematu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (LEX nr 218043), wskazał, że w przypadkach rażącego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia dopuszczalne jest dochodzenie roszczeń uzupełniających; konkretnie Trybunał dopuścił roszczenia uzupełniające w przypadku umyślnego wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zarazem wyłączając z powyższego przypadki wypowiedzeń i wadliwych rozwiązań niezawinionych. Z punktu widzenia prezentacji stanowiska Trybunału Konstytucyjnego w przedmiotowej kwestii warto odnieść się jeszcze do wyroku Trybunału z 22 maja 2013 r., P 46/11 (DzU z 2013 r. poz. 653), który choć wprost nie dotyczy analizowanej materii, ale daje tło dla wyżej przedstawionego stanowiska. W orzeczeniu tym wskazuje się, że przepisy kodeksu pracy o ochronie przed wypowiedzeniem stanowią element prywatnoprawnego stosunku zobowiązaniowego. Innymi słowy, według Trybunału, zatrudniając pracownika na czas nieokreślony, pracodawca zobowiązuje się zarazem, że nie wypowie mu umowy bez przyczyny i bez zachowania procedur. A zatem pracodawca podlega zasadom ogólnej odpowiedzialności kontraktowej (przepisy art. 471 i n. k.c.), przy czym — w związku z tym, iż z art. 64 ust. 1 Konstytucji nie wynika „pełna ochrona praw majątkowych”, bo nie posługuje się ona w żadnym z przepisów pojęciem pełnego odszkodowania — odszkodowania w prawie pracy mogą być ograniczane co do wysokości, i co więcej mają charakter kompensacyjny, a nie sankcyjny. Jednakże — jak wywodzi dalej Trybunał — pracownik może dochodzić odszkodowań uzupełniających na zasadzie przepisu art. 443 k.c., jeśli celem działania pracodawcy jest wyrządzenie szkody i nie spoczywa na nim ciężar dowiedzenia winy pracodawcy.

Powyższe stanowisko Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. zostało, rzecz jasna, zaakceptowane

w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, LEX nr 593524; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, LEX nr 1086613; z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 432269). W wyroku z 28 stycznia 2009 r. Sąd Najwyższy wskazał, że skoro odszkodowanie z kodeksu pracy zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy, to „odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym naумыślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia”. I dalej dodał: „w judykaturze i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego między innymi oznacza dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy”.

Mając powyższe na uwadze należy przede wszystkim stwierdzić, że na kwestię pracodawczej odpowiedzialności, tej — tu analizowanej — trzeba spoglądać przez pryzmat faktu, że idzie o unormowanie materii z zakresu pracy ludzkiej, pracy widzianej „w połączeniu” z człowiekiem, a nie rozumianej przedmiotowo. Siłą rzeczy pojawi się kwestia dość odrębnego jej ujęcia, co zresztą już dziś w przepisach kodeksu pracy można odnotować. Trzeba jednak mieć świadomość, że przepisy te powstały w realiach zupełnie innego obrotu społeczno-gospodarczego, ale też, abstrahując od tego ostatniego, nastąpił niezwykle od czasu sformułowania tych przepisów rozwój doktryny praw człowieka. Zatem jak najbardziej uzasadnione jest poszukiwanie wyjścia poza dość sztywno i schematycznie ustalony reżim odpowiedzialności. Należy próbować bez wątplenia znajdować możliwość naprawienia krzywdy, której pracownik mógł doznać w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Ale wszystko to musi się odbywać zgodnie z regułami teoretycznymi — aparaturą pojęciową wypracowaną w teorii prawa, bo ona — jak wiadomo — daje możliwość zachowania wspólnego języka prawników-naukowców, a w konsekwencji daje szansę na porozumienie.

Zatem po kolei. Już wiadomo, że odwołanie się w przedmiotowym zakresie, a więc w kwestii pracodawczej odpowiedzialności z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, do zasad odpowiedzialności kontraktowej normowanej przepisami art. 471 i n. k.c. oznacza właściwie ograniczone stosowanie pierwszego z tych przepisów, tj. art. 471 k.c. Zasadniczo bowiem cała materia odszkodowawcza w tej mierze została uregulowana przepisami kodeksu pracy. Ale, co również wynika z powyższych wywodów, wskazywanie na przysługujące pracownikowi wyłącznie odszkodowanie (bez oddzielnie przyznanego zadośćuczynienia) ciągle nie rozwiązuje kwestii. Chodzi bowiem przecież o naprawienie wyrządzonej pracownikowi krzywdy. I tu rzeczywiście pojawia się istotny problem.

Sąd Najwyższy w związku z powyższym poprzez art. 300 k.p. odsyła do regulacji w zakresie deliktów, wskazując, że pracownik winy nie musi wykazywać. I tu nie bar-

dzo można zrozumieć, z jakiego powodu pracownik tej winy nie musi udowadniać, skoro następuje niejako „przejście” na ogólne reguły odpowiedzialności deliktowej, a więc powinno chodzić o przepis art. 415 i n. k.c., a tam mowa o ciężarze dowodu m.in. w zakresie winy, który spoczywa na poszkodowanym. Fakt, iż takie rozwiązanie znajdzie raczej przychylność w odbiorze społecznym (zatrudnionych), stanowi słaby argument, jeśli prawnik ma dbać o poprawne reguły teoretycznego postępowania. Nie wspominam już o tym, że trudno znaleźć uzasadnienie dla takiego jurydycznego myślenia, które dopuszcza roszczenia uzupełniające w sytuacji umyślnego wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyłączając zarazem z powyższego przypadki wypowiedzeń i wadliwych rozwiązań niezawinionych. Poza tym wydaje się, że idąc takim torem rozumowania jak uczynił to pierw Trybunał, a potem Sąd Najwyższy doszło do stworzenia pewnego hybrydowego rozwiązania, które niełatwo pojąć stosując reguły myślenia teoretycznego, ale w zasadzie przede wszystkim następuje utrwalanie myślenia o prawie pracy, zaś dokładnie stosunku pracy, gdzieś, nie bardzo wiadomo gdzie, „zawieszonego” w systemie prawa. Natomiast, co należy podkreślić, w przedmiotowym zakresie musi być absolutna jasność prawnej regulacji w odniesieniu do przedmiotu tego stosunku, a więc pracy ludzkiej.

Konkluzje

Tymczasem, *de lege lata*, w poszukiwaniu ogólnego modelu odpowiedzialności pracodawczej należy zacząć od tego, że owszem nie sposób pominąć faktu wynikającej z przepisów prawa kontraktowej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu naruszenia niezgodnego z prawem rozwiązania umowy, aczkolwiek — odpowiedzialności szczególnie, na potrzeby prawa pracy, uregulowanej, o czym była mowa wyżej. Ale przecież odpowiedzialność kontraktowa nie wyklucza pociągnięcia danego podmiotu do odpowiedzialności z tytułu deliktu. Przepis art. 443 k.c. stanowi o tym jasno. Zatem możliwe byłoby dochodzenie na drodze odpowiedzialności deliktowej zadośćuczynienia dla pracownika, któremu niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę. Trzeba byłoby jednak wykazać naruszenie przepisów powszechnie obowiązujących, ustalających pewien porządek prawny, skutecznych *erga omnes*. Uważam, że przepisom statuującym fundamentalny w kwestiach zatrudnienia porządek prawny można przypisać taki charakter, jaki mają z definicji przepisy, których naruszenie generuje odpowiedzialność deliktową. Mam tu na myśli przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, prawa do pracy. Zatem pracodawca rozwiązując umowę o pracę niezgodnie z prawem narusza nie tylko umowę, ale także przepisy powszechnie obowiązujące, a w ten sposób dopuszcza się również czynu niedozwolonego, a więc podlega odpowiedzialności deliktowej. Moim zdaniem z aprobatą należy przyjąć sformułowaną przez A. Sobczyka propozycję w zakresie

twierdzenia o możliwości traktowania wypowiedzenia jako deliktu naruszenia dobra osobistego w postaci wolności pracy (Sobczyk, 2015, s. 158)⁵. Niemniej uważam, że warte rozważenia byłoby nieco inne, ogólniejsze twierdzenie, że z tytułu naruszenia przez pracodawcę pewnego normatywnego fundamentu w zakresie przepisów, z których można odtworzyć obraz pracy ludzkiej niebędącej towarem (przez co przepisy te stają się przepisami statuującymi porządek publiczny, a więc są przepisami *erga omnes*) — pracodawca podlega odpowiedzialności deliktowej, z odwróconym ciężarem dowodzenia. Dopiero powyżej „tego poziomu” (czyli poziomu bezwzględniego charakteru bezprawności) wchodziłaby w rachubę odpowiedzialność kontraktowa i ewentualnie, na zasadach art. 443 k.c., odpowiedzialność deliktowa⁶. Takie ujęcie pozwoliłoby podkreślić rzeczywście humanistyczny wymiar pracy ludzkiej, bowiem **dbałość o minimum jej godnych warunków byłaby zawsze elementem porządku publicznego**, a więc naruszenie „tego minimum” łączyłoby się z bezwzględnym charakterem bezprawności.

W każdym razie uważam, że ze względu na dążenie do najdoskonalszej (najefektywniejszej) prawnej regulacji zasad odpowiedzialności pracodawczej z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę należy na pewno dolożyć wszelkich wysiłków, aby przedmiotową kwestię rozwiązać. Podstawową wytyczną w tej mierze powinien być fakt, iż idzie o regulację prawną dotyczącą pracy ludzkiej (pracy, której od osoby człowieka „oderwać” nie można). Warto też pamiętać, że raz ustalone w tym względzie reguły nie są ostateczne. Rozwój kultury praw człowieka nakazuje wręcz dokonywanie ciągłej rewizji w zakresie przedmiotowych ustaleń.

¹ Właśnie tej kwestii została poświęcona monografia, podsumowująca międzynarodową debatę, która odbyła się w dniach 4–11 czerwca 2017 r. na Uniwersytecie w Nantes. Szerzej zob. Musso i Supiot (red.), 2018.

² Znakomitą w tym zakresie lekturę tworzą: Pamiętniki bezrobotnych (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa 2003, t. 1–4); zob. także Dunn, 2008.

³ Określenie zaczerpnięte z dorobku naukowego A. Sobczyka (Sobczyk, 2015).

⁴ Mam wrażenie, że pytanie, które w nauce francuskiej jest zupełnie sztandarowym pytaniem, ciągle sobie zadawany, o *rézim dla pracy „prawdziwie” ludzkiej* [Quelle régime pour le travail réellement humain], w polskim otoczeniu jakby ciągle budzi jakąś niechęć. Szerzej zob. Musso i Supiot (red.), 2018, w szczególności referaty: Menger i Dejours.

⁵ Jest to bowiem *de lege lata* najbardziej efektywna, ale też oddająca istotę „sprawy” prawna konstrukcja pozwalająca zaspokoić całość roszczeń pracownika w związku z szeroko pojętym niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Wówczas bowiem można byłoby przyjąć następująco: wpiąć 1) wskazać na odrębnie uregulowaną odpowiedzialność (tak jak to jest

dziś) z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, gdzie szkodę będzie się traktować jako formę sankcji, następnie 2) stwierdzić, iż w związku z naruszeniem dobra osobistego pracownika (powyższe oczywiście wymaga przyjęcia, iż możliwe jest wyodrębnienie dobra osobistego pracownika w postaci pracy ludzkiej czy wolności pracy) i w związku z bezprawnym naruszeniem tego dobra (przepis art. 23 k.c.) możliwe jest prawo dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych i zadośćuczynienia.

⁶ O odpowiedzialności deliktowej nie sposób mówić w przypadku naruszenia umownych norm postępowania budujących stosunek pracy (normy te nie są bowiem przepisami prawa). Zatem w stosunku do nich zachodzić będzie wyłącznie odpowiedzialność kontraktowa.

Bibliografia

- Dejours, Ch. (2018). *Travail vivant et accomplissement de soi?* W: P. Musso, A. Supiot (red.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain?* Paris.
- Dunn, E. (2008). *Prywatyzując Polskę*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Gersdorf, M. (2008). Otwarte drzwi dla odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika — i co dalej (felieton). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).
- Liszczy, T. (1977). *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*. Warszawa: PWN.
- Liszczy, T. (2008). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika — cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Menger, P.-M. (2018). *Travail instrumental et travail expressif. A quelle conditions le travail peut-il revêtir une valeur pleinement positive?* W: P. Musso, A. Supiot (red.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain?* Paris.
- Musso, P., Supiot, A. (red.). (2018). *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain?* Paris.
- Pisarczyk, Ł. (2002). Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Raczkowski, M. (2009). Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy — kilka uwag praktycznych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Sanetra, W. (2008). Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę — czyli o poglądach nadal godnych uwagi. W: Z. Niedbała, M. Skąpski (red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga Jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*. Poznań.
- Sobczyk, A. (2015). *Wolność pracy i władza*. Warszawa.
- Szkoła Główna Handlowa w Warszawie. Instytut Gospodarstwa Społecznego (2003). *Pamiętniki bezrobotnych*. T. 1–4. Warszawa.
- Zieliński, T. (1968). Nieważne rozwiązanie stosunku pracy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego CXXVII, Prace Prawnicze*, (39).
- Ziemiński, Z. (1980). *Problemy podstawowe prawoznawstwa*. Warszawa.

Employee's consent as an instrument for shaping his legal position

Zgoda pracownika jako instrument kształtowania jego sytuacji prawnej

dr hab. prof. USWPS Monika Lewandowicz-Machnikowska

professor at SWPS University of Social Sciences and Humanities

ORCID: 0000-0001-5140-2921

e-mail: mlewandowicz-machnikowska@swps.edu.pl

dr hab. Agnieszka Górnicz-Mulcahy

assistant professor at the Labour Law Department, Faculty of Law,

Administration and Economics at the University of Wrocław

ORCID: 0000-0003-1767-4709

e-mail: agnieszka.gornicz-mulcahy@uwr.edu.pl

Summary The legislator sometimes uses the construction of consent in the regulations of individual and collective labour law. The paper discusses three selected examples, in which the legalization of employer's activities takes place in this way. These are the employee's consent as an element of the process of work organisation (Article 178 paragraph 2 of the Labour Code), as an instrument of the employee's disposition of his right (Article 91 paragraph 1 of the Labour Code) and as an element of a legal act (Article 42 paragraph 3 of the Labour Code). A selection of examples shows that an employee's consent is a very diverse activity, both in terms of its construction, meaning and form. The legislator assumes that consent is the exercise of the freedom of decision of the entity granting it. However, in the process of granting consent, it cannot be ruled out that an employer may act with intent to coerce the employee into giving the consent. The employee's consent is not only a legal category, but also a psychological behaviour. Lack of equivalence in the relationship between entities undermines the assumption that consent is grounded in the freedom of decision of the entity that grants it. Therefore, one can critically assess consent as an instrument by which the legislator allows the employee to shape his or her own legal situation and wonder whether, in all the cases in which the legislator reaches for it, the benefits resulting from the existence of such a possibility exceed the risks that may arise from it.

Keywords: consent of the employee, notice of termination of employment, deduction from wages, childcare, work protection.

Streszczenie Ustawodawca posługuje się niekiedy w regulacjach indywidualnego i zbiorowego prawa pracy konstrukcją zgody. W artykule omówiono trzy wybrane przykłady, w których legalizacja działań pracodawcy odbywa się w ten właśnie sposób. Są nimi: zgoda pracownika jako element procesu organizacji pracy (art. 178 § 2 k.p.), jako instrument dysponowania przez pracownika przysługującym mu prawem (art. 91 § 1 k.p.) i jako element czynności prawnej (art. 42 § 3 k.p.). Dobór przykładów pokazuje, że zgoda pracownika jest działaniem bardzo różnorodnym zarówno co do konstrukcji, znaczenia, jak i formy. Ustawodawca zakłada, że zgoda jest realizacją swobody decyzji podmiotu, który jej udziela. Jednak w procesie udzielania zgody nie można wykluczyć celowego działania pracodawcy zmierzającego do wymuszenia jej na pracowniku. Zgoda pracownika jest bowiem nie tylko kategorią prawną, ale też zachowaniem uwarunkowanym psychologicznie. Brak równorzędności w relacji zachodzącej między podmiotami podważa założenie, że zgoda jest ugruntowana w swobodzie decyzji podmiotu, który jej udziela. Można zatem krytycznie oceniać zgodę jako instrument, za pomocą którego ustawodawca pozwala pracownikowi na kształtowanie jego własnej sytuacji prawnej, i zastanawiać się, czy we wszystkich przypadkach, w jakich ustawodawca po niego sięga, korzyści wynikające z istnienia takiej możliwości przewyższają zagrożenia, jakie mogą w związku z nią powstać.

Słowa kluczowe: zgoda pracownika, wypowiedzenie zmieniające, potrącenie z wynagrodzenia za pracę, opieka nad dzieckiem, ochrona pracy.

JEL: K31

Introduction

In individual labour law, the legal situation of an employee is most often shaped by bilateral acts in law, e.g. employment contracts, assuming that they are labour law provisions, as defined in Article 9 of the Labour Code¹, that set limits on the legality of the employer's actions, which cannot be waived even with the consent of the employee. On the other hand, directing rights of the employer, as a result of the construction of the employment relationship (see, for example, Article 22 paragraph 1 of the Labour Code and its detailed provision in Article 100 of the Labour Code), allow the employer to take unilateral actions, as a rule, without waiting for approval of the other party of the employment relationship. However, in some cases, in the regulations of individual and collective labour law, the legislator uses the construction of consent. The fundamental issue regarding the legal construction of consent is, on the one hand, the determination of its legal character and, on the other hand, its role. It is also worth noting that the legislator uses the instrument of consent in cases in which the one-sided activity is so simple that it can be enclosed in the answer "yes" or "no", as well as in cases in which the activity is complex. This should be avoided. The act of giving consent should be a bilateral one, expressed in the form of an agreement between the parties.

We want to show three selected examples in which the legalization of the employer's activities takes place in the form of the employee's consent. In all these situations, consent granted once may have a long-term or one-off effect. In the first situation, the change arising as a result of the submitted consent is permanent, e.g. change of working and pay conditions or permanent consent for delegating the employee dealing with a child up to 4 years to perform work in a specific location, but outside the permanent workplace. With a one-off effect, the consent granted causes a one-off effect. This happens in the situation of consent to make a specific deduction from the employee's remuneration under Article 91 of the Labour Code.

In the described situations it is important to analyze the circumstances in which the consent was submitted and whether there is a fixed procedure for granting it. The next question that arises, is whether in the case of refusal to grant consent, it is permissible to verify such a refusal, in the procedure provided for by the legislator.

The selection of examples should show that the employee's consent is a very diverse activity, regarding to the formal construction, meaning (content) and its form. It is also important that the legislator assumes that consent reflects the free decision of the person that grants consent. However, in the process of granting it, it is not possible to exclude the intention of the employer to enforce consent. This indicates the lack of symmetry in the relationship between these parties. It undermines the assumption made above that consent reflects the free decision of the person that grants it.

The requirement that an employee, employer or other entities agree to a specific action remains atypical both in the context of individual and collective labour law. Collective labour law is based primarily on dialogue between social partners (Article 20 of the Constitution of the Republic of Poland, Article 59 paragraph 2 of the Constitution of the Republic of Poland), which is not limited to simply approving certain actions of other participants of collective labour relations².

Employee's consent as an element of the work organization process (Article 178 paragraph 2 of the Labour Code)

The provision of Article 178 paragraph 2 of the Labour Code introduces a relative limitation of the employer in the implementation of his rights regarding work organization in relation to a specific group of employees, such as persons looking after small children. On the one hand, work and remuneration are of great importance to them because it is usually the basic source of income not only for them but also for their families, including children. On the other hand, due to caring responsibilities over children, they are not as disposable as people who do not have such obligations. This puts an employee in a situation of conflict between the roles of the employee and the parent. In this case, in a clear way, the intensity of the material inequality of the parties' position in the employment relationship can be seen. The employee, due to his maintenance obligations, remains in a greater economic dependence on the employer, therefore, it is more difficult for him than the person not burdened with such obligations to refuse to execute the employer's order, e.g. overtime work. The legislator, trying to solve this peculiar conflict, used the instrument of "employee's consent". And so, Article 178 paragraph 2 of the Labour Code states that an employee looking after a child until he/she is four years old may not be employed overtime, at night, in the working time system referred to in Article 139 of the Labour Code, as well as delegated outside the permanent workplace. As a rule, an employee who looks after a child under 4 years of age cannot be employed overtime, at night, in the working time system referred to in Article 139 of the Labour Code, as well as delegate outside the permanent workplace. However, this prohibition is of a relative nature, as it can be revoked by the employee's consent.

An entity that gives consent is an employee who looks after a child under 4 years of age. The legislator does not specify where the obligation to care for a child arises. The caregivers of the child are undoubtedly biological and adoptive parents and other persons who have been entrusted with the care of a child, e.g. foster parents, under the law. Although this is not directly apparent from the provision, it can be derived from its function that it is a permanent care performed on the basis of family law,

not *ad hoc* care, i.e. an incidental need to care for a grandchild by working grandparents at the request of the child's parents. The issue of the legal nature of the protection referred to in this provision, however, raises some controversy (Sobczyk, 2014, p. 667). If a child has two guardians, only one of them can use the permission. It results clearly from the content of Article 1891 of the Labour Code (Latos-Milkowska, 2017, p. 1059). This entitlement is available to both mothers and fathers. The provision does not directly indicate any of them, which means that parents themselves make the decision. In such case, the employer has the right to order the employee to make a declaration of intent or lack of intention to use the rights (Pietruszyńska, 2015, p. 42). For an employee's rights, it does not matter if the other parent has the option of providing care to the child because he / she is not working or is on maternity leave.

The subject of consent referred to in Article 178 paragraph 2 of the Labour Code is work: 1) overtime, 2) at night, 3) in the so-called interrupted working time, 4) delegation outside of a permanent workplace.

All the cases mentioned in the provision refer to situations in which work in a direct way may negatively affect the actual possibility of caring for a child. An employee who decides to give consent must consider the possibility of actual providing the child with the best care as well as the desire to create conditions for its proper development, including emotional, including establishing a relationship with the parent. The consent referred to above, although it does not follow directly from the provision, should be given in writing. It can be either permanent or *ad hoc*, for example for a single trip or for permanent trips, but only in a specific place. The provision also does not limit the possibility of the employee changing his decision during the period in question, i.e. until the child reaches the age of 4 (Włodarczyk, 2019, p. 1123).

The employee's consent as an instrument of disposing an employee's legal rights (Article 91 paragraph 1 of the Labour Code)

An employee's right to fair remuneration is one of the basic principles of labour law (Article 13 of the Labour Code). The determination of remuneration belongs to the essential elements of the employment relationship (Article 22 of the Labour Code), and the timely and correct payment to the employee of the remuneration is the employer's basic obligation (Article 94 point 5 of the Labour Code). When interpreting the provisions on the protection of remuneration, their guarantee character should be considered, to ensure that the employee and his family have means of subsistence. An employee cannot waive the right to remuneration (Article 84 of the Labour Code). However, the admissibility of making deductions of the remuneration has been regulated by law.

Employers make two types of deductions from the employees' remuneration. These are obligatory deductions defined in the provisions of the Labour Code and voluntary, for which the consent of the employee is necessary. Article 87 of the Labour Code indicates the amounts that are deducted from the employee's remuneration based on a clear statutory provision. Polish law also explicitly allows to deduct any remuneration (in favor of the employer or third parties) from the remuneration for work, other than those mentioned in that provision, with the written consent of the employee. According to Article 91 paragraph 1 of the Labour Code, receivables other than those mentioned in Article 87 paragraph 1 and 7 of the Labour Code they can be deducted from the employee's remuneration only with his consent expressed in writing. This means that the subject of the consent may be the employee's consent for deduction of receivables constituting claims of the employer or third parties. Article 91 paragraph 1 of the Labour Code contains three conditions that must exist together on the employee's side. They are the voluntary behavior of the employee, his awareness of the existence of the commitment and its amount, and the written form of consent (Walczak, 2017, p. 5).

The basic issue for contractual deduction is, directly resulting from this provision, the requirement to obtain a written consent of the employee, which should be regarded as a unilateral act performed by an employee on the basis of a special statutory competence and the consequences set out in the act³. The consequence of the granted consent is to determine the situation in which the employer is entitled to unilateral deduction.

A written form of consent for the deduction is required. However, the provision does not describe the effect of not keeping this form. Such view was developed in the case law, according to which the employer's deduction of wages from work without the written form of consent will constitute an obvious violation of the requirements specified in Article 91 paragraph 1 of the Labour Code, and thus will be assessed as invalid and unlawful action⁴. This means that making such a deduction based on verbal or implicit consent of the employee is also illegal and the employee will be able to claim the full payment of the remuneration from the employer along with any interest for late payment (Nowak, 2014). On the other hand, the requirement to keep written form is part of the protective aspect of labour law, and its non-compliance cannot be identified with the employee's lack of consent for deduction (Prusinowski, 2014).

Consent, resulting from the content of Article 91 paragraph 1 of the Labour Code is required to make deductions from the employee's remuneration of receivables other than those which are deducted based on a clear statutory provision (Article 87 of the Labour Code). This means that the employee's consent may be granted primarily for the deduction of the employer's claim, both those already due and those whose due date

has not yet come. An employee cannot effectively consent to the deduction of an employer's claim that may arise in the future. The jurisprudence pointed out that such consent cannot be blank, and a declaration of the employee's will in this matter should relate to a specific, existing claim⁵. This means that the second important requirement for consent is the employee's awareness of the amount of the deduction and its basis, and the employee's consent to make deductions from his remuneration without awareness of the size and existence of the deduction is invalid⁶.

Even if the employee agrees, the employer is not entitled to deduct in the amount of the minimum remuneration for a full-time employee after deduction of social security contributions and advance payments for personal tax income. Limits indicated in Article 91 paragraph 2 of the Labour Code protect the employee against the potential to force him to set aside the whole remuneration. The limits are inflexible, and they cannot be shaped less favorably for the employee. This regulation is a manifestation of the protective function of labour law and aims to protect an employee against the possibility of forcing him to make declarations of will, which would be against him, and would result from a stronger position of the employer on the labour market (Walczak, 2019).

The introduction of limits on the amount of deductions from remuneration with the employee's consent resulted mainly from the full implementation Article 4 paragraph 5 of the European Social Charter of the Council of Europe⁷, according to which, in order to ensure effective exercise of the right to fair remuneration, the contracting parties undertake to allow deductions from wages only on the terms and within the scope provided for in national legislation or laid down in collective labour agreements or arbitration awards (Prusinowski, 2019, p. 6720).

The consequence of accepting that the employee's consent to deduct is a one-sided act is the fact that consent can be withdrawn at any time and unconditionally. On the other hand, the protective nature of these provisions precludes the application of the solution provided in Article 61 paragraph 1 second sentence of the Civil Code (Piankowski, 2004, p. 430).

A refusal of an employee to agree to deduct an employer's claims from remuneration for work (Article 91 of the Labour Code) cannot be considered an act contrary to the rules of social coexistence (Article 8 of the Labour Code), especially when the existence of the claim is doubtful and disputable⁸. The doctrine also indicates that an employee has the right, without any consequences in the sphere of individual employment relationships, not to agree to deduct any debts from remuneration for work (Świątkowski, 2018).

The process of securing consent for deduction is of special importance. Its absence means that the employee's claim for remuneration will be upheld by the court. This will happen even if the employer raises an allegation of deduction⁹.

Employee's consent as part of an act in law (Article 42 paragraph 3 of the Labour Code)

A special case of consent is provided for by the regulations governing the notice of termination of work or remuneration conditions. Change in working and pay conditions may take place by way of notice of termination of working and pay conditions, made by the employer and submitted to the employee. At the same time, the employer's declaration should, with a declaration of termination of the current conditions, offer new conditions to the employee in writing. If the employee rejects the proposed work or remuneration conditions, the employment contract is terminated at the end of the notice period. If the employee does not make a declaration rejecting the proposed conditions by half of the notice period, the conditions are considered to have been accepted by the employee; the letter of the employer including notice of termination of work or remuneration conditions should include this information. If this information is not provided, the employee may reject the proposed conditions at any time until the end of the notice period. In terms of proposed modifications of the employment relationship, the main elements are the content of the employment relationship, which were specified in the employment contract, that is, the type of work, amount and components of remuneration, but also other elements such as working time or place of work, if were agreed by the parties in the contract. The case law assumes that the content of Article 42 paragraph 3 of the Labour Code follows that only a clear statement by the employee that he does not agree to new working or pay conditions, made before half of the notice period has expired leads to the termination of the employment contract. The refusal of the employee's consent to new conditions is recognized as a statutory condition (*conditio legis*), on which the act in law in question depends on the result of the termination of the employment relationship (Zieliński, 1986, p. 42). The worker's silence thus leads to his accepting new working or pay conditions and continuation of his previous employment under new, accepted conditions¹⁰.

The legal effect associated with the adoption of new conditions has been combined in legislation with the failure to submit a declaration of refusal to accept the proposed conditions. It is recognized then that the consent to new conditions was expressed by the worker's silence and it is the employee's behavior which determines the effectiveness of the notice of change. The nature of the employee's consent expressed in this way raises some doubts, but most often it is considered that this is not an act in law (Mitrus, 2014, p. 207). In the judgment of February 25, 2009, the Supreme Court stated, for example, that the provision of Article 42 paragraph 3 of the Labour Code does not provide for the employee's "declaration of will to accept the proposed terms of work or pay". Therefore, such a

statement does not have legal effect, that is, it is not a declaration of will at all (the legal effect is caused by a lack of refusal declaration). Article 42 paragraph 3 second sentence of the Labour Code, introduces a legal fiction according to which such behavior "is considered as consenting to new conditions"¹¹. The act in law is the employer's statement, which has a specific effect, depending on the employee's behavior. The consent of the employee is not an independent expression, in the sense that its content can only be read in the context of the content of the declaration of intent made by the employer (Machnikowski, 2017, p. 176).

It is worth noting that it cannot be ruled out that when the new terms of employment are approved, the employee is subjected to a certain pressure from the employer, which prevents him from taking a free decision about consent. An example is the situation in which by terminating an employment relationship under the individual dismissal for reasons independent of the employee (Article 10 of the Act on collective redundancies¹²), the employer submits to the employee a proposal of new conditions which is extremely unfavorable to him and simultaneous refusal to accept new conditions may be treated as a contribution to the termination of the contract, which in consequence may deprive the employee of the compensation from the Act on collective redundancies.

It should also be remembered that regardless of how the employee behaves (does not agree to accept new conditions or accepts them in a silent or explicit way), he can always appeal to the labour court against the termination of his terms of employment and pay. In the course of this proceeding, the court will also be able to assess, for example, whether it was possible to predict in advance that the employee will not agree to the new employment conditions. In this area, *the expressis verbis*'s refusal to accept the proposed conditions by the employee, and thus in a sense the possibility of granting consent to them, will be subject to the court's assessment.

Final remarks

Provisions regarding protection of remuneration or protection of parenthood are focused on the implementation of a protective function and as such are not subject to an extensive interpretation. This does not mean, however, that they eliminate the problem as a result of the imbalance in the relationship between the employee and the employer and the impact of this psychological situation on the ability to freely express the will (consent) by the employee. The consent of an employee is not only a legal category, but at the same time is psychologically conditioned behavior.

The examples of legal regulations discussed above concerning the employee expressing consent to specific actions of the employer during the employment relationship show that the employee, although as a

formally equal party, is economically dependent on the employer and is put in a difficult position by the legislator. On the one hand, an employee may not agree to certain activities of the employer and thus protect his property or personal interests, but on the other hand, this creates a potential conflict between parties of an employment relationship that have contradictory interests and actually different positions. This in turn means that consent can be critically assessed as an instrument by which the legislator allows an employee to shape his own legal situation and consider whether in all cases in which the legislator describes it, the benefits resulting from this possibility outweigh the risks which potentially can arise in connection with it.

There is a question whether there are any possibilities to eliminate or reduce the negative consequences of this situation for an employee. An employee may, for example in the process of getting compensation from the Act on collective redundancies, lead the court to decide whether he could and should agree to the employer's offer in connection with the introduction of new working and pay conditions, shows that in some situations is a guarantee of the proper functioning of the employee's consent as an instrument for shaping his legal situation.

¹ The Act of June 26, 1974. Labour Code, Dz.U.2019.1040.

² The text presents a fragment of research conducted on consent as a legal event in the field of labour law, as part of a project funded by the National Science Center as part of the OPUS 15 program.

³ In the Supreme Court jurisprudence, the view was presented that the actions taken based on Article 91 paragraph 1 of the Labour Code can be seen in contractual terms (judgment of the Supreme Court of 3 August 2012, I BP 2/12, LEX no. 1286331).

⁴ Judgment of the Supreme Court of October 1, 1998., I PKN 366/98, OSNAPiUS 1999/21/684.

⁵ Judgment of the Supreme Administrative Court of December 21, 2005, I OSK 461/05, LEX no. 228247.

⁶ Judgment of the Supreme Court of May 5, 2004, I PK 529/03, LEX no. 123534.

⁷ European Social Charter done at Turin on 18 October 1961 (amended by the Protocol drawn up in Turin on 21 October 1991), which entered into force on 26 February 1965 and ratified by Poland on 25 July 1997 Government Declaration of 30 November 1998 on the ratification by the Republic of Poland of the European Social Charter, prepared in Turin on October 18, 1961 (Dz.U.1999/8/68).

⁸ Judgment of the Supreme Court of February 14, 2002, I PKN 889/00, LEX no. 459064.

⁹ Judgment of the Supreme Court of 7 June 2011, II PK 256/10, LEX no. 117121.

¹⁰ Judgment of the Supreme Court of August 3, 1983, I PRN 103/83, OSNC 1984/4/56.

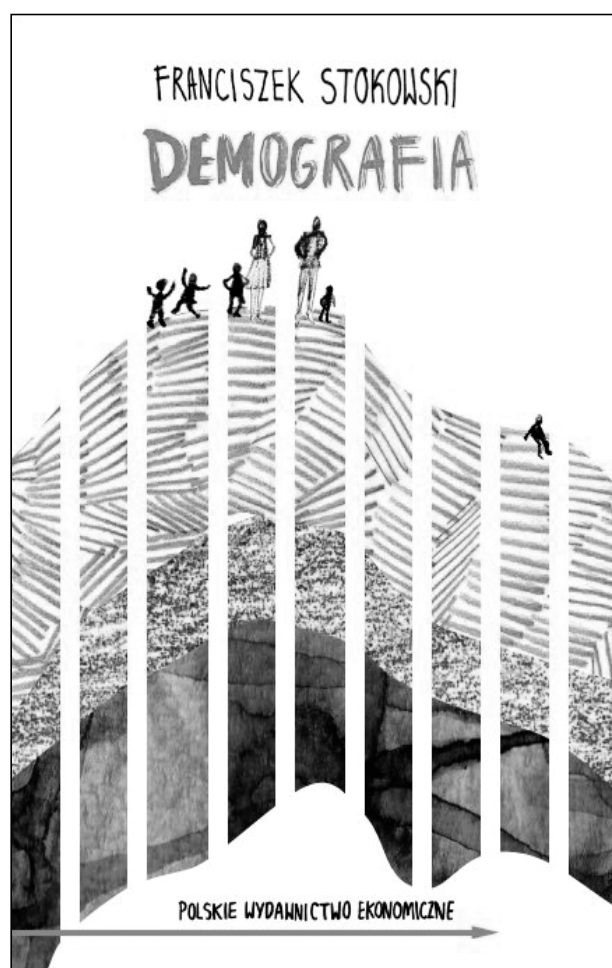
¹¹ Supreme Court judgment of 25 February 2009, II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227.

¹² The act of 13 March 2003 on specific terms and conditions for terminating employment relationship with employees for reasons not related to the employees, Dz.U.2018.1969.

Bibliography

- Latos-Milkowska, M. (2017). L. Florek (ed.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Machnikowski, P. (2017). In: E. Gniewek, P. Machnikowski (ed.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. Warszawa.
- Mitrus, L. (2014). W. A. Sobczyk (ed.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Nowak, M. (2014). In: Z. Góral (ed.), *Wynagrodzenie za pracę*. Warszawa.
- Piankowski, M. (2004). In: U. Jackowiak (ed.), *Kodeks pracy z komentarzem*. Gdynia.
- Pietruszyńska, K. (2015). Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10).

- Prusinowski, P. (2014). Gloss to the judgment of the Supreme Court of 3 August 2012., I BP 2/12, LEX nr 1286331. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Prusinowski, P. (2019). In: K. W. Baran (ed.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Sobczyk, A. (2014). In: A. Sobczyk (ed.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Świątkowski, A. M. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Walczak, K. (2017). Problematyka wynagrodzenia w świetle Europejskiej Karty Społecznej i Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej i jej odzwierciedlenie w polskich realiach. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).
- Walczak, K. (2019). In: K. Walczak (ed.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Włodarczyk, M. (2019). In: K. W. Baran (ed.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część III. Prawo stosunku pracy*. Warszawa.



NOWOŚĆ

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

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) — ratunek dla polskiego systemu emerytalnego?

Employee Capital Plans — rescue for the polish pension system?

mgr Marzena Szuba

Uniwersytet Jagielloński, doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej

ORCID: 0000-0002-9728-037

e-mail: marzena.szuba@student.uj.edu.pl

Streszczenie Autorka przedstawia założenia i cechy pracowniczych planów kapitałowych, które w opinii polskiego ustawodawcy mają stworzyć rzeczywistą możliwość zebrania odpowiednich oszczędności na czas po osiągnięciu wieku emerytalnego, zapewniających dostani poziom życia. Analizuje koszty PPK dla osoby zatrudnionej, podmiotu zatrudniającego, a także państwa. Na tym tle podejmuje próbę oceny wprowadzonego przez ustawodawcę sposobu oszczędzania na okres po zaprzestaniu działalności zawodowej.

Słowa kluczowe: zabezpieczenie społeczne, oszczędności, emerytura, osoba zatrudniona.

Summary This study aims to discuss the topics of Employee Capital Plans (pracownicze plany kapitałowe). The indicated novelty under the polish legislation should create a real opportunity to collect the appropriate savings for time after reaching the retirement age, which will ensure an appropriate standard of living. As part of this study, the basic assumptions and characteristics of this regulation will be discussed. Next, the will be analyzed the costs of Employee Capital Plans for the employed person, the employing entity and the state. At the end there will be presented a comprehensive assessment of the method of saving introduced by the Polish legislator for the period after cessation of professional activity.

Keywords: social security, savings, retirement, employee.

JEL: K31

Uwagi wstępne

Czym są pracownicze plany kapitałowe? Ta nowość w ramach polskiego ustawodawstwa ma być dodatkowym sposobem zabezpieczenia dla osób pracujących po ich przejściu na emeryturę. *Ratio legis* ustawy z 14 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (DzU z 2018 r. poz. 2215 ze zm., dalej: ustawa o PPK) jest zabezpieczenie przed niedostatkiem systemu emerytalnego (uzasadnienie projektu ustawy, druk sejmowy nr 2811, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/F338297AC7646292C12582FF0029D544/%24File/2811.pdf>, s. 1). Innymi słowy, w swoich założeniach pracownicze plany kapitałowe za cenę ograniczenia codziennych dochodów mają przynieść korzyści w przyszłości — po zaprzestaniu aktywności zawodowej. W uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że jest to rozwiązanie mające pełnić funkcję ochronną. Tym samym mają to być dodatkowe środki odłożone przez osoby pracujące na kolejne etapy życia, a więc oszczędności o charakterze długoterminowym. Jest to związane z faktem, że Polacy co do zasady nie mają w zwyczaju odkładać dodatkowych środków, które będą mogli wykorzystać

po osiągnięciu pewnego wieku (w którym nie będą już mieli zdolności do pracy) — jak bowiem wynika z przeglądu emerytalnego dotyczy to aż 3/4 obywateli naszego kraju (tak uzasadnienie projektu ustawy). Jednak można przypuszczać, że wskazane zjawisko jest powodowane raczej faktem niewystarczającego poziomu wynagrodzeń, niepozwalającego na tworzenie dodatkowych oszczędności.

Obowiązujący system emerytalny nie spełnia też społecznych oczekiwań i prawdopodobnie nie będzie on stanowił odpowiedniego zabezpieczenia dla osób, które dopiero rozpoczynają ścieżkę rozwoju zawodowego. Wydaje się, że w Polsce podobnie jak w innych krajach europejskich pojawiła się konieczność dostosowania systemu zabezpieczenia społecznego do zmieniającej się rzeczywistości. Z jednej strony wydłuża się bowiem długość życia, z drugiej zaś dochodzi do starzenia się społeczeństw (Szukalski, 1998, s. 51). Następnym tego typu zmian demograficznych jest zmniejszenie zabezpieczenia dla osób w wieku poprodukcyjnym. To z kolei wymusza konieczność przyjęcia rozwiązań, dzięki którym możliwe będzie zapewnienie relatywnie dostatniego życia osobom, które nie będą już uczestniczyć w życiu zawodowym.

Pojawiają się różnego typu rozwiązania mające zapobiegać negatywnym skutkom starzenia się społeczeństw polegające na modyfikacji zasad obowiązkowych (tzw. bazowych) systemów zabezpieczenia społecznego lub też na tworzeniu dodatkowych form zabezpieczenia. Formą modyfikacji obowiązkowych systemów zabezpieczenia jest np. podwyższenie wieku emerytalnego, które próbowano implementować w Polsce w 2012 r. (Zieleniecki, 2015, s. 507). Jednym z negatywnych skutków tego typu rozwiązań jest jednak duży opór społeczny. Wydaje się bowiem, że w przypadku prób wprowadzenia wyższego wieku emerytalnego ludzie czują się „oszukani przez państwo”, które pomimo opłacania przez nich składek na ubezpieczenie społeczne przez kilkadziesiąt lat nie jest w stanie ich odpowiednio zabezpieczyć.

Drugą z form przystosowania systemu zabezpieczenia społecznego do zmieniającej się rzeczywistości są dodatkowe systemy zabezpieczenia emerytalnego (Rutecka, 2015, s. 258). Wspomniane programy mają za zadanie wypełnienie tzw. luki emerytalnej, czyli różnicy pomiędzy oczekiwanym poziomem społecznego zabezpieczenia a rzeczywistym poziomem gwarantowanym przez obowiązkowy system zabezpieczenia społecznego. Dodatkowe programy zabezpieczenia emerytalnego, jak np. pracownicze programy emerytalne, nie cieszą się jednak popularnością. Podkreśla się, że wysoki udział w dodatkowych programach zabezpieczenia społecznego jest z zasady skutkiem przymusowego lub quasi-przymusowego charakteru takiego programu (Rutecka, 2015, s. 261–262). W przypadku programów charakteryzujących się dobrowolnością jedynie w nielicznych krajach europejskich zdołano wprowadzić programy, w których udział społeczny przekroczył 40% w skali kraju (m.in. Wielka Brytania, Czechy czy Irlandia) (Rutecka, 2015, s. 261–262).

Według polskiego ustawodawcy PPK mają stanowić alternatywę dla standardowych programów dodatkowego zabezpieczenia społecznego, a jednocześnie mają być rozwiązaniem, który nie wzbudzi oporów w społeczeństwie. Ustawodawca w uzasadnieniu projektu ustawy o PPK wymienia kluczowe cechy programu, które mają go odróżniać od dotychczasowych rozwiązań przyjętych w polskim ustawodawstwie, podkreślając, że jest to rozwiązanie dobrowolne, powszechne oraz bezpieczne — oszczędzane środki mają charakter prywatny (uzasadnienie projektu ustawy, s. 1–3). Warto w związku z tym przeanalizować podstawowe cechy i założenia PPK, by wyjaśnić czym w istocie są PPK, jaki jest ich cel i podstawowe założenia, a w efekcie odpowiedzieć także na pytanie, czy w istocie jest to program mający same zalety.

Podstawowe cechy i założenia PPK

Wypłata środków zgromadzonych na koncie uczestnika PPK po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. Pierwszą wskazaną przez ustawodawcę cechą pracowniczych planów kapitałowych jest — zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o PPK — wypłata środków zgromadzonych przez uczestnika PPK (definicja uczestnika PPK została zawar-

ta w art. 2 ust. 2 pkt 37 ustawy o PPK) po osiągnięciu przez niego 60. roku życia, z wyjątkami dopuszczonymi przez ustawodawcę (które zostaną omówione niżej). Artykuł 3 ustawy o PPK jest pierwszym przepisem wskazanego aktu niemającym charakteru definicyjnego, a więc charakterystykę PPK ustawodawca rozpoczął właśnie od wskazania kryterium wypłaty środków. *Argumentum rubrica* wskazuje więc, że według ustawodawcy wypłata środków po osiągnięciu pewnej granicy wieku jest najważniejszą cechą omawianego programu. Należy podkreślić, że ustawą z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2017 r. poz. 38) została wprowadzona reforma obniżająca wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Tym samym ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2018 r. poz. 1270) w art. 24 ust. 1 jako tzw. wiek emerytalny określa 65 lat w przypadku mężczyzn i 60 lat w przypadku kobiet, jednakże osiągnięcie 60 lat nie wiąże się z obowiązkiem przejścia na emeryturę, a jedynie z uprawnieniem (wyrok TK z 15 lipca 2010 r., K 63/03, LEX nr 585542). Wydaje się, że w związku z takim, a nie innym uregulowaniem PPK mogą zostać zaliczone do dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego *sensu largo*.

Prywatność zgromadzonych środków. Związana z pożądaną przez ustawodawcę wypłatą środków zgromadzonych przez uczestnika PPK po ukończeniu przez niego 60. roku życia jest charakterystyka kolejnego ze sztandarowych założeń programu, czyli prywatnego charakteru zgromadzonych środków (art. 3 ust. 2 ustawy o PPK). Ustawodawca dopuszcza m.in. wcześniejszą rezygnację z programu — pociąga ona jednak za sobą utratę części środków, tj. dopłat rocznych oraz części środków finansowanych przez podmiot zatrudniający. Środki wpłacane przez państwo są więc jedynie „warunkowo prywatne”. Już na początku warto zauważyć, że przysługujące uczestnikom PPK prawo własności środków nie jest pełne, a uprawnienia, które się na nie składają, są ograniczone przez ustawodawcę. Wynika to nie tylko z łącznych założeń ustawy, a *explicite* z brzmienia art. 94 ustawy o PPK stanowiącego, iż: „uczestnik PPK może rozporządzać środkami zgromadzonymi na jego rachunku PPK jedynie na zasadach określonych w przepisach niniejszego rozdziału (...)”. Ustawodawca ściśle reglamentuje więc wcześniejszą wypłatę środków zgromadzonych przez uczestnika PPK. Wydaje się bowiem, że wypłata środków z PPK przed osiągnięciem wskazanego przez ustawodawcę wieku pozostaje w sprzeczności z *ratio legis* wprowadzonego przepisu oraz zakładaną przez prawodawcę funkcją ochronną, która powinna być przez ten program realizowana. Ustawodawca dopuszcza m.in. wcześniejszą rezygnację z programu — pociąga ona jednak za sobą utratę części środków, tj. dopłat rocznych oraz części środków finansowanych przez podmiot zatrudniający. Podział środków zgromadzonych na koncie PPK w przypadku rezygnacji przez uczestnika z PPK przed osiągnięciem 60. roku życia przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Podział środków zgromadzonych na koncie PPK w przypadku rezygnacji przez uczestnika z PPK przed osiągnięciem 60. roku życia

Zakres środków	Podmiot, na rzecz którego zostają przekazane środki
Środki wpłacone przez państwo — dopłata powitalna 250 zł plus dopłaty roczne (240 zł przez x lat)	Fundusz Pracowniczy
30% środków wpłaconych przez podmiot zatrudniający	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
70% środków wpłaconych przez podmiot zatrudniający (po opłaceniu PIT)	Uczestnik PPK
100% środków wpłaconych przez podmiot zatrudniający (po opłaceniu PIT)	Uczestnik PPK

x — liczba lat, w których państwo wpłaciło na konto uczestnika PPK dopłatę roczną.

Źródło: opracowanie własne.

Tak więc wpłaty dokonane przez państwo zostaną przekazane uczestnikowi PPK w pełni pod warunkiem zawieszającym, tj. dokonania wypłaty środków po osiągnięciu 60. roku życia, z pewnymi wyjątkami, o których będzie mowa niżej.

Należy bowiem podkreślić, że ustawodawca wprowadza również wyjątki dopuszczające — pod ściśle określonymi zasadami — wypłatę środków z PPK bez utraty składek wpłaconych przez podmiot zatrudniający i państwo. Ustawodawca wprowadził m.in. w art. 101 ustawy o PPK możliwość jednorazowej lub ratalnej wypłaty 25% zgromadzonych środków w razie poważnego zachorowania samego uczestnika, jego dzieci lub małżonka (definicja poważnego zachorowania została zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 23 ustawy o PPK). Nie przewidziano wypłaty środków w przypadku choroby innych osób najbliższych uczestnika PPK, np. jego rodziców. Problemy praktyczne stwarza jednak sposób wykazania przesłanek z ww. przepisu — zgodnie bowiem z art. 101 ustawy o PPK do wypłaty środków konieczne jest przedłożenie orzeczenia lekarza lub zaświadczenia potwierdzającego chorobę. Sama ustawa nie precyzuje zaś jaki lekarz powinien je wystawić. Wykładnia funkcjonalna wskazuje, że w przypadku tak poważnych schorzeń jak te wymienione w ustawie powinien to być lekarz zajmujący się chorobami danego rodzaju — jednakże pierwszeństwo ma wykładnia językowa, zgodnie z którą — stosując zasadę *lege non distinguente* — przyjąć trzeba, że może to być każdy lekarz.

Kolejnym przypadkiem dopuszczonym przez ustawę jest wypłata środków na wkład własny (definicję wkładu własnego zawiera art. 2 ust. 1 pkt 38 ustawy o PPK). Warunki wypłaty środków z PPK w przypadku konieczności pokrycia wkładu własnego są określone w art. 98 ustawy o PPK i obwarowane szeregiem warunków. Po pierwsze środki mogą być wypłacone wyłącznie jeden raz (art. 98 ust. 1 ustawy o PPK). Po drugie jest to forma czasowego wykorzystania środków, które muszą zostać zwrócone — ich spłata nie może rozpocząć się później niż w ciągu 5 lat od dnia wypłaty środków, a okres spłaty nie może przekraczać 15 lat (art. 108 ust. 4 pkt 3 ustawy o PPK). Naturalnym ograniczeniem praktycznym jest fakt, że skorzystać z tej formy można dopiero po zgromadzeniu odpowiedniej ilości środków na swoim koncie.

Ponadto zasady wypłaty środków po osiągnięciu 60 lat również nie są całkowicie dowolne, a określone przez ustawodawcę. Wypłata środków w sposób odmienny od wskazanego przez ustawodawcę nie jest jednak przez ustawodawcę zabroniona, lecz obwarowana sankcjami, m.in. koniecznością zapłaty podatku, z którego to zwolniony jest uczestnik PPK w przypadku wypłaty zgodnej z wolą ustawodawcy (art. 99 ustawy o PPK).

Gwarantowana przez ustawodawcę prywatność środków ma więc charakter względny. Ściśle określone przez ustawę są możliwości wypłaty środków w sposób sprzeczny z założeniami prawodawcy. We wskazanych przypadkach uczestnik PPK musi liczyć się np. z sankcjami lub koniecznością zwrotu wypłaconych środków.

Powszechność PPK. Jednym z kluczowych założeń PPK jest ich powszechność — zgodnie z art. 2 ust. 2 pkt 18 ustawy o PPK obejmują one pracowników, osoby zatrudnione na umowie zlecenia oraz umowie agencyjnej, a także osoby wykonujące pracę nakładczą, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz członków rad nadzorczych otrzymujących wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji, którzy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tego tytułu. Pracownicze plany kapitałowe nie są więc *de facto* programami „pracowniczymi” w rozumieniu ustawy z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (DzU z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), ale obejmują znacznie szerszy krąg podmiotów. Wydaje się, że ustawodawca chciał zakresem programowym objąć wszystkie osoby, które wykonują czynności w pewnym zakresie podobne do stosunku pracy. Takie rozwiązanie z punktu widzenia *ratio legis* ustawy o PPK, tj. zabezpieczenia odpowiedniego poziomu życia po przejściu na emeryturę, wydaje się jak najbardziej słuszne. Zatrudnienie pozapracownicze — w tym przede wszystkim cywilnoprawne — wciąż pozostaje bowiem w Polsce popularną formą świadczenia pracy (Berezka, 2012, s. 108).

Warto też podkreślić, że ustawodawca rozszerzył stosowanie ustawy o PPK na osoby przebywające na urlopach wychowawczych, pobierające zasiłek macierzyński i zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego — zmiana ta została wprowadzona ustawą z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych

oraz ustawy — Prawo bankowe (DzU z 2019 r. poz. 1074, dalej: ustawa o zmianie PPK). Do tej pory wskazane osoby nie były bowiem — choć wywoływało to pewne wątpliwości interpretacyjne — objęte zakresem ustawy, gdyż miały odmienny tytuł ubezpieczenia, a więc podlegały ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z innego tytułu (np. z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym) niż ten określony w ustawie o PPK. Powstało jednak w związku z tym pytanie — od jakiego momentu powinny być opłacane składki za te osoby? Należy zauważyć, że w razie niewykonywania pracy w czasie przebywania na urlopie wychowawczym lub pobierania zasiłku macierzyńskiego uczestnik PPK z natury rzeczy nie otrzymuje wynagrodzenia. Z przepisów ustawy o PPK (np. z art. 26 ust. 1) wynika zaś, że składki na PPK odprowadzane są od wynagrodzenia, stąd z natury rzeczy składki za daną osobę nie będą odprowadzane we wspomnianych okresach. Zmiana ustawy o PPK powoduje więc *ex lege* zwiększenie liczby uczestników PPK, mimo nieopłacania za nich — przez pewien okres — składek.

Obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK powstaje dla wszystkich osób, które spełniają ww. warunki i które są zatrudnione przez minimum 3 miesiące. Do okresu tego wlicza się okresy zatrudnienia osoby przez dany podmiot z poprzednich 12 miesięcy (art. 16 ust. 1 i 2 ustawy o PPK), czyli nie jest wymagana ciągłość zatrudnienia. Wskazana reguła nie znajduje jednak zastosowania w kontekście osób zatrudnionych w dniu będącym pierwszym dniem stosowania ustawy o PPK dla danego podmiotu zatrudniającego. Zgodnie bowiem z art. 134 ust. 2 ustawy o PPK zawarcie umowy o prowadzenie PPK jest wymagane dla osoby zatrudnionej w dniu wejścia w życie ustawy. Jak zatem wynika z tego przepisu — będącego bezsprzecznie *lex specialis* dla ogólnej reguły — obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK będzie istniał nawet w przypadku osoby, która w pierwszym dniu stosowania ustawy zatrudniona jest dopiero od kilku dni. Wydaje się, że takie ukształtowanie przepisów ustawy wprowadza pewien zamęt legislacyjny, a ich celem ponownie jest zwiększenie uczestników PPK, przynajmniej na początkowym etapie działania ustawy.

Dodać też trzeba, że poza zakresem podmiotowym PPK pozostają osoby wykonujące czynności na podstawie stosunków zatrudnienia niemających cech wspólnych z zatrudnieniem pracowniczym — np. osoby wykonujące czynności na podstawie umowy o dzieło. Umowa o dzieło charakteryzowana jest bowiem jako forma krótkiego, incydentalnego zatrudnienia, czyli zupełnie odmienna forma zatrudniania od pracowniczego (Jaśkowski i Maniewska, 2017, s. 23). Moim zdaniem nie znajduje jednak w świetle logiki oraz zasad doświadczenia życiowego (biorąc też pod uwagę cel wprowadzonej regulacji) wyłączenie z zakresu podmiotowego PPK osób samozatrudnionych. Poziom samozatrudnienia pozostaje bowiem w Polsce na poziomie wyższym od średniej unijnej (Patulski, 2015, s. 407). Oczywiście jest, że z natury rzeczy nie występowałby w tej sytuacji „trójstronny stosunek”, składki nie mogłyby zostać podzielone pomiędzy podmiot

zatrudniający, osobę zatrudnioną i — w pewnym zakresie — państwo (o czym niżej). Wydaje się jednak, że w przypadku osób samozatrudnionych wystarczyłaby swoista modyfikacja założeń programowych i oparty również na zasadzie dobrowolności system opłacania składek przez osoby samozatrudnione, z tym samym zakresem pomocy od państwa.

Z ustawy o PPK wynika również, że z omawianego programu wyłączone są osoby poniżej 18. roku życia — w tym pracownicy młodociani (art. 2 ust. 2 pkt 18 ustawy o PPK) — a także osoby, które ukończyły 70 lat (art. 15 ust. 1 ustawy o PPK). Osoby starsze (powyżej 70 lat) wyłączone są z programu, gdyż z jednej strony w zasadzie nie prowadzą już aktywności zawodowej, z drugiej zaś nie miałyby możliwości odłożenia środków w odpowiedniej wysokości w pozostałym do czasu przejścia na emeryturę okresie. Odmiennie kształtuje się sytuacja w przypadku osób poniżej 18. roku życia. Sądzę, że jeśli osoby takie w wieku wcześniejszym podjęły już zatrudnienie, nie ma powodów uzasadniających ich wyłączenie z programu. Zgodnie z założeniami PPK dłuższy staż pracy i dłuższe odkładanie składek będzie gwarantować wyższe oszczędności na wiek emerytalny. Tym samym, wcześniejsze rozpoczęcie udziału w PPK gwarantuje wyższy poziom zabezpieczenia. Wydaje się więc, że wyłączenie z programu osób poniżej 18 lat pozostaje w sprzeczności z jego założeniami.

Zakres podmiotowy PPK jest w istocie bardzo szeroki. Jednakże wyłączenie różnych kategorii osób z zakresu programu — na podstawie kryterium wieku oraz kryterium podstawy prawnej zatrudnienia — wskazuje, że można mówić o względnej powszechności PPK.

Dobrowolność PPK i rezygnacja z programu. Dobrowolność programu jest następnym ze sztandarowych założeń PPK. Wskazana dobrowolność dotyczy jednak jedynie uczestnictwa w programach osób zatrudnionych; podmiot zatrudniający nie ma możliwości uchylecia się od udziału w programie inaczej niż poprzez utworzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego, jeżeli m.in. odprowadza na PPE składki w wysokości minimum 3,5% (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK). Zwolnieni z obowiązku utworzenia PPK są także mikroprzedsiębiorcy oraz podmioty zatrudniające — osoby fizyczne — zatrudniające w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą inne osoby fizyczne, również w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. Automatyczny zapis nie dotyczy osób w wieku od 55 lat wzwyż (art. 23 ust. 9 ustawy o PPK). Wydaje się, że z uwagi na relatywnie krótki czas do osiągnięcia wieku emerytalnego ustawodawca pozostawił wskazanym osobom większą swobodę. Oszczędności zebrane przez okres kilku lat nie stanowią bowiem realnej możliwości zwiększenia zabezpieczenia finansowego na czas po zaprzestaniu aktywności zawodowej.

Przyjmując zasadę automatycznego zapisu uczestników PPK ustawodawca uznał tym samym, że niewystarczająca do zainteresowania obywateli PPK będzie np. kampania edukacyjna, a do zapewnienia realnego ich uczestnictwa będzie konieczny automatyczny wpis. Rozu-

mowanie *ad iudicium* wskazuje, że wpisane danej osoby do programu będzie powodować znacznie większy udział obywateli we wskazanych programach niż gdyby do zapisu konieczna była aktywność zainteresowanej osoby. Wydaje się, że takie ukształtowanie zasad uczestnictwa w PPK ma na celu gwarancję, że w programach nie będą uczestniczyć podmioty, które rzeczywiście nie wyrażają chęci udziału, nie zaś podmioty, które „zapomniały się zapisać” lub „nie miały na to czasu”. Ustawodawca przypisał zatrudnionym swoistą rolę „biernego uczestnika”, który musi się wykazać inicjatywą tylko jeżeli nie chce brać udziału w programie.

Rezygnacja z PPK stwarza zaś problemy praktyczne — w pierwszym należy wskazać, że na podstawie art. 23 ust. 12 ustawy o PPK, rozporządzeniem Ministra Finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (DzU poz. 1102), określono wzór deklaracji rezygnacji z PPK. Pierwszym problemem, który się tu pojawia, jest to — czy złożenie wskazanej deklaracji jest wyłącznym sposobem rezygnacji z PPK. Sama ustawa nie zawiera wprost sformułowanego zakazu samodzielnej rezygnacji z programu, lecz deklaracja zawiera zbiór określonych elementów (m.in. PESEL, numer i seria dowodu osobistego), których prawdopodobnie nie zawierałoby „odręcznie” spisane oświadczenie. Za wyłączeniem stosowania deklaracji przemawia też wykładania celowościowa — ustawodawca, wprowadzając jej wzór, chciał się upewnić, że rezygnujący z PPK wie, jakie uprawnienia traci. Wydaje się zatem, że jedynie w sytuacji, gdy oświadczenie zawierałoby te same elementy co deklaracja, powinno być uznane zgodnie z ustawą za wiążące, a brak jednego z elementów może spowodować nieprzyjęcie go przez pracodawcę. To dość restrykcyjne podejście ustawodawcy wprowadza znaczny formalizm w rezygnacji z PPK. Co więcej, deklaracja zgodnie z literalnym brzmieniem ustawy musi zostać złożona pracodawcy, inaczej jest bezskuteczna (art. 23 ust. 2 ustawy o PPK). Należy także zauważyć, że kolejnym praktycznym problemem dla osób niechących korzystać z PPK może być automatyczny wpis po 4 latach od rezygnacji — to na podmiocie objętym zakresem ustawy będzie spoczywał ciężar czuwania nad zachowaniem terminu do złożenia kolejnego oświadczenia. Co prawda pracodawca powinien poinformować pracownika o ponownym naliczaniu składek po upływie wskazanych czterech lat (art. 23 ust. 5 ustawy o PPK), jednak ustawa nie wskazuje formy, w jakiej powinna być przekazana pracownikowi informacja, a więc może tego dokonać nawet ustnie — w przeciwieństwie do deklaracji podmiotu zatrudnionego, która musi być pisemna (art. 23 ust. 2 ustawy o PPK).

Przedstawione wyżej zasady udziału w PPK pozwalają na stwierdzenie, że i w tym przypadku można mówić o względnej dobrowolności udziału w PPK. Po pierwsze, dobrowolność udziału w programach dotyczy jedynie podmiotów zatrudnionych. Po drugie, automatyczny, ponawiany zapis programu ogranicza w pewnym stopniu zakres swobody decyzyjnej o udziale w programie.

Koszty związane z PPK

Koszty PPK dla podmiotu zatrudniającego. PPK wiąże się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów m.in. przez podmiot zatrudniający. Zgodnie z art. 26 ustawy o PPK obowiązkowa składka na PPK to 1,5% wynagrodzenia, z możliwością dodatkowej składki w wysokości 2,5%. Maksymalna wysokość składki opłacanej przez pracodawcę wynosi więc 4% wynagrodzenia brutto. Koszty związane z PPK dla podmiotu zatrudniającego przedstawia tabela 2.

Przykładowo można wskazać, że wysokość minimalnego wynagrodzenia w przypadku pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę wzrosła z 2100 do 2250 zł brutto — zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 11 września 2018 r. sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (DzU poz. 1794). Oznacza to, że w przypadku pensji minimalnej, minimalne obciążenie dla pracodawcy wyniesie 33,75 zł miesięcznie, czyli rocznie 405 zł. Ustawą o zmianie PPK ujednolicono zaś termin wpłaty składek na PPK — do 15 dnia każdego miesiąca (art. 28 ust. 4 ustawy o PPK).

Wskazane w tabeli 3 koszty dla podmiotu zatrudniającego w zależności od liczby zatrudnionych osób, przy założeniu, że każdy z pracowników zarabia wynagrodzenie minimalne w stawce obowiązującej od 2019 r. (2250 zł brutto) i opłaca minimalną składkę (1,5% wynagrodzenia brutto), w stosunku do zamierzonych przez ustawodawcę celów wydają się niewielkie. Pracodawca, płacąc dodatkowe kilkaset złotych rocznie, umożliwi pracownikowi stabilniejszą przyszłość po osiągnięciu pewnego wieku i w perspektywie po przejściu na emeryturę. Koszty te są jednak tylko pozornie niewielkie. Z jednej strony dla małych przedsiębiorców nawet niewielkie dodatkowe obciążenie może stanowić ważną barierę rozwoju, jeżeli weźmie się pod uwagę pozostałe pozapłacowe koszty pracy (m.in. składki na ubezpieczenie społeczne osoby zatrudnionej) (Stasiak, 2003, s. 73–74). To właśnie nie wysokość wynagrodzenia *per se*, a koszty pozapłacowe stanowią bowiem główne ograniczenie działalności małych i średnich przedsiębiorców (Starczewska-Krzysztożek, 2008, s. 2). Z drugiej strony w przypadku średnich i dużych i przedsiębiorstw łączne roczne koszty PPK sięgną kilkunastu, a nawet kilkuset tysięcy zł.

Koszty te zostały też zwiększone przez zmianę art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy o PPK (odwołującego się do art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), w regulacji tej wskazano bowiem, że roczna podstawa wymiaru składek na PPK nie jest ograniczona kwotą odpowiadającą trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy (jak to było w pierwotnym tekście ustawy). Zmiana ta oczywiście będzie się wiązać z możliwością zgromadzenia większej ilości środków dla najlepiej zarabiających uczestników PPK, ale jednocześnie z większymi kosztami dla podmiotu zatrudniającego (a także z mniejszym wynagrodzeniem dla samego uczestnika, którego dotknie ta zmiana). Z uwagi na 14-dniowe

vacatio legis ustawy o zmianie PPK (art. 134 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK) nowe ukształtowanie wspomianej regulacji może też spowodować problemy organizacyjne dla największych przedsiębiorców, dla których ustawa o PPK zaczęła obowiązywać od 1 lipca 2019 r., budząc tym samym — ze względu na termin i tempo wprowadzonych zmian — wątpliwości co do zgodności z zasadą zaufania do państwa.

Należy także podkreślić, że pozapłacowe koszty pracy są jednym z czynników ograniczających tempo wzrostu gospodarczego i jednocześnie poziom zatrudnienia (Borowska, 2013, s. 156). To z kolei prowadzi do zmniejszenia legalnego zatrudnienia i zwiększenia tzw. zatrudnienia na czarno. Wydaje się, że w pewnym zakresie konieczność pokrycia dodatkowych kosztów przez podmioty zatrudniające może spowolnić tempo wzrostu wynagrodzeń.

nagrodzenia (tj. 2700 zł brutto w 2019 r.), składka minimalna opłacana przez pracownika może wynieść 0,5% (art. 27 ust. 2 ustawy o PPK). Zakładając osiągnięcie tej maksymalnej kwoty wynagrodzenia przez pracownika koszt składki na PPK wyniesie dla niego 13,5 zł miesięcznie ($0,5\% \times 2700$ zł). Z jednej strony takie rozwiązanie można uznać za dostosowane do sytuacji życiowych osób zarabiających kwoty niepozwalające na wyższy poziom oszczędności, z drugiej jednak wydaje się, że oszczędności w takiej wysokości (w przypadku braku znaczącej podwyżki ich wynagrodzeń) nie zmienia diametralnie zakresu ich zabezpieczenia na okres po zaprzestaniu aktywności zawodowej.

Można zatem stwierdzić, że pracownicy chcąc uczestniczyć w PPK i zapewnić sobie oszczędności na czas po przejściu na emeryturę będą musieli ograniczyć bieżące wydatki i być może — w pewnym zakresie — poziom konsumpcji.

Tabela 2. Koszty związane z PPK dla podmiotu zatrudniającego

Wynagrodzenie brutto w złotych	Minimalna składka na PPK — 1,5% — koszt miesięczny w złotych	Maksymalna składka na PPK — 4% — koszt miesięczny w złotych	Minimalna składka na PPK — 1,5% — koszt roczny w złotych	Maksymalna składka na PPK — 4% — koszt roczny w złotych
2250	33,75	90	405	1080
3000	45,00	120	504	1440
5000	75,00	200	900	2400
7000	105,00	280	1260	3360
10 000	150,00	400	1800	4800
15 000	225,00	600	2700	7200

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Koszty dla podmiotu zatrudniającego w zależności od liczby zatrudnionych osób przy założeniu, że każdy z pracowników zarabia wynagrodzenie minimalne w stawce obowiązującej od 2019 r. (2250 zł brutto) i opłaca minimalną składkę (1,5% wynagrodzenia brutto)

Koszty	Pracodawca zatrudniający 20 osób	Pracodawca zatrudniający 50 osób	Pracodawca zatrudniający 250 osób
Koszt miesięczny	675,00	1 687,50	8 425,00
Koszt roczny	8 100,00	20 250,00	101 100,00

Źródło: opracowanie własne.

Koszty PPK dla podmiotu zatrudnionego. Koszty PPK będą ponosić nie tylko podmioty zatrudniające, ale także osoby zatrudnione. Koszty związane z PPK dla osoby zatrudnionej przedstawia tabela 4. Minimalna składka na PPK, która musi zostać opłacona przez pracownika, to co do zasady 2% wynagrodzenia brutto (art. 27 ust. 1 ustawy o PPK). W przypadku zaś gdy wynagrodzenie ze wszystkich źródeł w danym miesiącu nie przekracza łącznie kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wy-

Koszty PPK dla państwa. Koszty udziału w PPK w pewnym zakresie obciążają również i państwo. W przeciwieństwie jednak do kosztów ponoszonych przez podmiot zatrudniający i zatrudnionego w tym przypadku zostały one określone kwotowo i obwarowane szczegółowymi wymogami (art. 31 i art. 32 ustawy o PPK). Ustawa o PPK przewiduje ze strony państwa dopłatę powitalną w wysokości 250 zł i warunkową dopłatę roczną w wysokości 240 zł (art. 31 ust. 1 i art. 32 ust. 1 ustawy o PPK).

Tabela 4. Koszty związane z PPK dla podmiotu zatrudnionego

Wynagrodzenie brutto w złotych	Minimalna składka na PPK — 2% — koszt miesięczny w złotych	Maksymalna składka na PPK — 4% — koszt miesięczny w złotych	Minimalna składka na PPK — 2% — koszt roczny w złotych	Maksymalna składka na PPK — 4% — koszt roczny w złotych
2250	45	90	504	1080
3000	60	120	720	1440
5000	100	200	1200	2400
7000	105	280	1680	3360
10 000	200	400	2400	4800
15 000	300	600	3600	7200

Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie ze wskazaną regulacją „minister właściwy do spraw pracy przekazuje uczestnikowi PPK, za pośrednictwem PFR, wpłatę powitalną”. Dopłata powitalna przysługuje każdemu uczestnikowi PPK. Odmienne reguły zastosowano w przypadku dopłaty rocznej. Dopłata roczna będzie przysługiwała, gdy łączna kwota składek wpłacanych przez samego uczestnika PPK i podmiot zatrudniający będzie wynosić tyle, co suma składek podstawowych należnych od kwoty równej sześciokrotności wynagrodzenia minimalnego (art. 32 ust. 2 ustawy o PPK).

Przykładowo można wskazać, że skoro wynagrodzenie minimalne w 2019 r. wynosi 2250 zł, sześciokrotność wynagrodzenia minimalnego wyniesie 13 500 zł. Z kolei suma składek podstawowych opłacanych łącznie przez uczestnika i podmiot zatrudniający — jak wskazano wyżej — 3,5% (1,5% opłacane przez podmiot zatrudniający i 2% opłacane przez podmiot zatrudniony). Tym samym w 2019 r. państwo wpłaciłoby dopłatę roczną, jeżeli suma składek na koncie uczestnika PPK wyniosłaby co najmniej 472,5 zł. Wydaje się, że takie ukształtowanie dopłaty rocznej ma na celu stworzenie zachęty dla wpłaty składek dodatkowych. Mankamentem tego rozwiązania jest to, że wskazana zachęta *de facto* adresowana jest do osób gorzej zarabiających, bowiem w przypadku osób zarabiających choćby np. sześciokrotność wynagrodzenia minimalnego warunki uzyskania dopłaty rocznej zostaną spełnione przez wpłacanie samych składek podstawowych.

W przypadku osób zarabiających najmniej (których wynagrodzenie ze wszystkich źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia) ustawodawca przewidział w art. 32 ust. 3 ustawy o PPK odmienne zasady przyznawania dopłaty rocznej. Zgodnie z tym przepisem dopłata przysługuje — jeżeli kwota składek wpłacanych przez uczestnika PPK i podmiot zatrudniający będzie wynosić tyle, co 25% sumy składek podstawowych należnych od kwoty równej sześciokrotności wynagrodzenia minimalnego. Biorąc pod uwagę przeprowadzone wyżej obliczenia — 25% kwoty 475,50 zł = 118,26 zł. Tym samym uczestnikowi, którego wynagrodzenie nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności wynagrodzenia minimalnego,

państwo wpłaci — w 2019 r. — na konto dopłatę roczną, jeżeli wysokość składek równa się co najmniej kwocie 118,26 zł.

Ustawodawca, jak wskazano, nie ograniczył więc ciężaru ponoszenia kosztów PPK jedynie do stron stosunku zatrudnienia, ale zaangażował w nie również państwo. Takie rozwiązanie zapewne podyktowane jest faktem, że także w interesie państwa pozostaje jak najwcześniejsze podjęcie kroków mających na celu zapobieżenie ubóstwu wśród osób starszych.

Uwagi końcowe

Podsumowując założenia PPK należy stwierdzić, że jest to program, którego głównym celem jest wypłata środków zgromadzonych przez uczestnika PPK po ukończeniu 60. roku życia. Środki gromadzone w PPK zostały w ustawie określone wprost jako prywatne. Teoretycznie możliwa jest wypłata środków w każdym momencie. *De facto* jednak wypłata środków i rezygnacja z programu przed ukończeniem 60. roku życia jest ściśle reglamentowana i obwarowana sankcjami, np. koniecznością zapłaty podatku lub utratą środków wpłaconych przez państwo lub częściowo przez pracodawcę. PPK mają być też programem powszechnym, stąd ich zakres podmiotowy został ukształtowany w sposób niezwykle szeroki. Jednak i w tym przypadku przewidziano szereg wyjątków. Z zakresu PPK niektóre podmioty zostały wyłączone ze względu na wiek (np. osoby poniżej 18. roku życia) lub podstawę zatrudnienia (np. w przypadku umowy o dzieło). PPK są również co do zasady dobrowolne, lecz jedynie dla podmiotów zatrudnionych, nie zaś zatrudniających. Zakres swobody decyzyjnej podmiotów zatrudnionych został w pewnym sensie ograniczony przez automatyczny zapis do programu; sama rezygnacja z programu stwarza także problemy praktyczne.

Jak zatem widać, PPK przewidują szereg wyjątków od wskazywanych przez ustawodawcę podstawowych założeń. Wydaje się jednak, że wyjątki te, choć nie zawsze ukształtowane w sposób odpowiedni (np. wyłącznie osób poniżej 18. roku życia z PPK), nie zostały wprowadzone

w sposób arbitralny. Zostały raczej wprowadzone, by realizować cel PPK i stanowić rzeczywiste zabezpieczenie na czas po zaprzestaniu aktywności zawodowej.

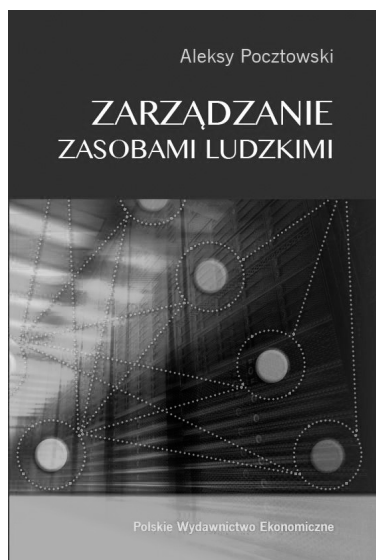
PPK związane są również z koniecznością pokrycia kosztów w postaci składek przez podmiot zatrudniony, zatrudniający i państwo. Z jednej strony koszty wydają się niewielkie, gdyż składka minimalna wynosi jedynie 1,5% wynagrodzenia w przypadku podmiotu zatrudniającego, 2% dla podmiotu zatrudnionego i 240 zł warunkowej dopłaty rocznej (plus dopłata powitalna — 250 zł) od państwa. Z drugiej strony jednak mogą stanowić znaczne obciążenie dla przedsiębiorców — biorąc pod uwagę możliwą skalę zatrudnienia. Podobnie dla państwa PPK, uwzględniając przewidywany przez ustawodawcę zakres podmiotowy programu, tj. 11,5 mln osób (zob. uzasadnienie projektu ustawy) — mogą się wiązać ze znacznym obciążeniem budżetu. Z kolei dla podmiotów zatrudnionych mogą wiązać się z pewnym ograniczeniem bieżących wydatków i konsumpcji. Wydaje się jednak, że i w tym przypadku koszty te są uzasadnione. Mają bowiem na celu zapobieżenie znacznie gorszym skutkom, które bez dodatkowego programu zabezpieczenia emerytalnego mogłyby nastąpić w przyszłości.

Tym samym wydaje się, że zalety PPK przeważają nad wadami, a PPK stanowią relatywnie dobrze skonstruowaną próbę stworzenia dodatkowych oszczędności dla przyszłych „emerytów”, mającą stanowić dla nich ratunek przed ubóstwem po zaprzestaniu działalności zawodowej. To jednak, czy próba ta okaże się skuteczna, będzie można ocenić dopiero na przestrzeni lat. Niestabilna sytuacja polityczna nie sprzyja bowiem tworzeniu tego typu długo-

terminowych form oszczędzania. Niewykluczone jest zatem, że w wieloletniej perspektywie, na jaką nastawione są PPK (czyli nawet kilkudziesięciu lat w przypadku najmłodszych uczestników programu), dojdzie do zmiany założeń programowych albo też sam ustawodawca podejmie decyzję o rezygnacji z PPK.

Bibliografia

- Borowska, A. (2013). Determinanty i bariery przedsiębiorczości kobiet w Polsce. *Ekonomia i Zarządzanie*, (3).
- Jaśkowski, K., Maniewska, E. (2017). Minimalne wynagrodzenie w umowach zlecenia i o świadczenie usług. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Patulski, A. (2015). Sposoby aktywizacji zawodowej młodych w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, *Studia Iuridica Lublinensia*, (3).
- Rutecka, J. (2014). Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne — charakterystyka i czynniki rozwoju. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (342).
- Starczewska-Krzysztozek, M. (2008). Bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. *Infos*, (4).
- Stasiak, J. (2006). Koszty pracy w Polsce w latach 1993–2003. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*, (201).
- Szukalski, P. (1998). Proces starzenia się społeczeństw Europy: spojrzenie perspektywiczne. *Gerontologia Polska*, (2).
- Zieleniecki, M. (2015). Kilka refleksji na temat podwyższenia wieku emerytalnego w Polsce (na marginesie wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie K 43/120). *Gdańskie Studia Prawnicze*, (33).



Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomyślności regionów i krajów. Upowszechnianie się tego faktu w świadomości społecznej prowadzi do wzrostu profesjonalizmu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które ewoluuje od rutynowego administrowania w kierunku zrównoważonego zarządzania, integrującego — w strategiach i metodach rozwiązywania kwestii HR — aspekty ekonomiczne, społeczne i ekologiczne.

Zarządzanie zasobami ludzkimi, jako dziedzina badań oraz wdrożeń praktycznych rozwiązań dotyczących funkcjonowania ludzi w organizacji i na rynku pracy, jest związane z wieloma wyzwaniami, które determinują jego obecny i przyszły rozwój. Zaliczyć do nich należy zmiany technologiczne, które zmieniają charakter pracy oraz polityki i praktyki HR, czyniąc je coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi i wirtualnymi. Zmiany demograficzne, generacyjne, w połączeniu z rosnącą mobilnością na rynkach pracy, to kolejne wyzwanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które wiąże się z rosnącą różnorodnością. Należy też pamiętać o presji płynącej z rynków pracy na wzrost efektywności pracy, optymalizację kosztów i innowacyjność usług HR.

Zasygnalizowane powyżej kwestie stanowią przedmiot rozważań w książce, w której autor przedstawia problematykę zarządzania zasobami ludzkimi całościowo, łącząc jego

teoretyczne i praktyczne aspekty oraz podkreślając znaczenie kontekstu w rozwijaniu teorii i doskonaleniu praktyki w tej dziedzinie zarządzania.

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

PWE poleca

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl

Status prawny uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Legal status of University in the light of Act on the protection of employee claims in case of insolvency of an employer

dr hab. Monika Latos-Miłkowska

Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji,
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
ORCID: 0000-0001-6851-897
e-mail: m.latos-milkowska@wpia.uw.edu.pl

Streszczenie Status prawny wyższej uczelni w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy jest bardzo złożony. Zależy w szczególności od tego, czy uczelnia jest uczelnią publiczną, czy niepubliczną oraz czy prowadzi (w ramach dopuszczonych przez ustawę o szkolnictwie wyższym i nauce) działalność gospodarczą. Przekłada się to na znaczne zróżnicowanie poziomu ochrony udzielanej pracownikom uczelni w razie niewypłacalności pracodawcy. Autorka przeprowadza krytyczną analizę obowiązującej regulacji, ze szczególnym uwzględnieniem jej zgodności z prawem europejskim.

Słowa kluczowe: uczelnia publiczna, uczelnia niepubliczna, pracodawca, niewypłacalność, przedsiębiorca, działalność gospodarcza.

Summary The legal status of university in the light of the Act on the protection of employee claims in case of the insolvency of an employer is very complex. It depends in particular on whether the university is a public or private university and on whether it runs economic activity. It results in the significant differentiation of the level of protection provided to university employees in case of employer's insolvency. This text is a critical analysis of existing regulations, with particular regard to their compliance with the European law.

Keywords: public University, private University, employer, insolvency, entrepreneur, economic activity.

JEL: K31

Uwagi wprowadzające

Charakterystycznym elementem ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (DzU z 2018 r. poz. 1433 z późn. zm., dalej: u.o.r.p.) jest jej ograniczony zakres podmiotowy. Zgodnie z art. 2 ust. 1 u.o.r.p. przepisom tej ustawy podlegają bowiem tylko pracodawcy będący przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z 6 marca 2018 r. — Prawo przedsiębiorców (DzU z 2019 r. poz. 1292). Jednocześnie ustawodawca wprowadza przesłankę negatywną w postaci niepozbawienia możliwości wszczęcia wobec przedsiębiorcy postępowania upadłościowego oraz restrukturyzacyjnego. Dodatkowo z zakresu podmiotowego ustawy *expressis verbis* wyłączono szereg pracodawców

(art. 2 ust. 2 u.o.r.p.), w tym jednostki należące do sektora finansów publicznych.

Z punktu widzenia art. 2 u.o.r.p. nader interesującym zagadnieniem jest status wyższej uczelni. O ile nie budzi większych wątpliwości, że nie podlega przepisom tej ustawy uczelnia publiczna, to już w przypadku uczelni niepublicznych sprawa nie jest tak oczywista. Ponadto zarówno uczelnie publiczne jak i uczelnie niepubliczne zgodnie z art. 12 ustawy z 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) mogą prowadzić działalność gospodarczą w wyodrębnionej formie. Należy zatem przeanalizować, w jakim zakresie prowadzenie takiej działalności wpływa na status uczelni w świetle art. 2 u.o.r.p. Jest to problem o tyle doniosły, że przekłada się na ochronę Fun-

dużu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Innymi słowy, uznanie, że szkoły wyższe nie podlegają zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, skutkuje brakiem prawa pracowników zatrudnionych w uczelniach do świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Biorąc pod uwagę duże znaczenie uczelni dla lokalnych rynków pracy (często są jednymi z większych pracodawców), jest to problem o dużym znaczeniu społecznym i praktycznym.

Status uczelni publicznej w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Uczelnie publiczne są tworzone przez organy państwa i posiadają osobowość prawną. Uczelnie publiczne są pracodawcami w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy. Jednocześnie uczelnie publiczne są jednostkami sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 pkt 11 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (DzU z 2019 r. poz. 869). Jako takie są zatem wyłączone z zakresu podmiotowego ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 2 u.o.r.p. niewypłacalność pracodawcy nie zachodzi w odniesieniu do osób prawnych podlegających obowiązkowi wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, o których mowa w rozdziale 3 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (DzU z 2018 r. poz. 986 ze zm.), wpisanych do rejestru przedsiębiorstw z tytułu wykonywania działalności gospodarczej, jednostek zaliczanych na podstawie odrębnych przepisów do sektora finansów publicznych, a także osób fizycznych prowadzących gospodarstwo domowe zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową w tym gospodarstwie. Uczelnie publiczne zostały zatem *expressis verbis* wyłączone z zakresu podmiotowego ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W tym przypadku wyłączenie to należy uznać za uzasadnione. Uczelnia publiczna realizuje zadania publiczne. Finansowanie uczelni publicznych pochodzi w dużej mierze ze środków publicznych. Ryzyko niemożności uzyskania zaspokojenia roszczeń jest w tym przypadku znacznie mniejsze niż w przypadku podmiotów niebędących jednostkami finansów publicznych.

Status uczelni niepublicznej w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Uczelnie niepubliczne tworzone są przez osobę fizyczną albo osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego albo państwowa lub samorządowa osoba prawna i podlegają wpisowi do rejestru prowadzonego przez

Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Zgodnie z art. 37 ust. 1 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce uczelnia niepubliczna nabywa osobowość prawną z chwilą jej wpisu do ewidencji uczelni niepublicznych. Uczelnia jest zatem pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., jeżeli zatrudnia pracowników. Jest to przy tym pracodawca odrębny od założyciela uczelni.

Wątpliwości budzi natomiast spełnianie przez uczelnie niepubliczne drugiej przesłanki podlegania zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy — posiadanie przez uczelnię niepubliczną statusu przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców. Pod pewnymi względami sposób wykonywania działalności przez uczelnie wykazuje bowiem cechy działalności gospodarczej, o której mowa w art. 2 ustawy — Prawo przedsiębiorców: ma ciągły i zorganizowany charakter, jest to też działalność w pewnym sensie zarobkowa, bowiem studenci uczelni niepublicznych opłacają czesne. Jednakże decyzją ustawodawcy podstawowa działalność uczelni została wyłączona z zakresu pojęcia działalności gospodarczej. Jak bowiem wskazuje art. 425 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wykonywanie przez uczelnię zadań, o których mowa w art. 11 (podstawowej działalności uczelni), oraz prowadzenie działalności sportowej, rehabilitacyjnej lub diagnostycznej nie stanowi działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów ustawy — Prawo przedsiębiorców. Przepis ten znajduje zastosowanie zarówno do uczelni publicznych, jak i uczelni niepublicznych. Podstawowymi zadaniami uczelni, zgodnie z art. 11 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym, są: 1) prowadzenie kształcenia na studiach; 2) prowadzenie kształcenia na studiach podyplomowych lub innych form kształcenia; 3) prowadzenie działalności naukowej, świadczenie usług badawczych oraz transfer wiedzy i technologii do gospodarki; 4) prowadzenie kształcenia doktorantów; 5) kształcenie i promowanie kadr uczelni; 6) stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w: a) procesie przyjmowania na uczelnię w celu odbywania kształcenia, b) kształceniu, c) prowadzeniu działalności naukowej; 7) wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, tradycję narodową, umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka; 8) stwarzanie warunków do rozwoju kultury fizycznej studentów; 9) upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki i kultury, w tym przez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych, informacyjnych i archiwalnych; 10) działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych. Podstawowym zadaniem uczelni zawodowej jest również prowadzenie kształcenia specjalistycznego. Działalność ta mocą decyzji ustawodawcy nie stanowi działalności gospodarczej. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, oznacza to, iż do wymienionych rodzajów działalności uczelni nie mają zastosowania przepisy powyższej ustawy, nawet gdy działalność ta jest prowadzona odpłatnie oraz spełnia istotne przesłanki typowe dla działalności gospodarczej, a więc jest wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły (Szymańska, 2019).

Konstytutywnym elementem definicji przedsiębiorcy jest prowadzenie działalności gospodarczej (Kruszewski, 2019). Skoro zatem uczelnia prowadząca jedynie działalność podstawową w rozumieniu art. 11 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie prowadzi działalności gospodarczej w rozumieniu art. 2 ustawy — Prawo przedsiębiorców, nie jest również przedsiębiorcą. To z kolei powoduje, że nie mieści się w zakresie podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Jak bowiem wyżej wskazano, zakresowi podmiotowemu ustawy podlegają pracodawcy będący przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ustawy — Prawo przedsiębiorców.

Specyficzny status uczelni podkreśla również ich brak zdolności upadłościowej. Zgodnie z art. 6 pkt 6 ustawy z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (DzU z 2019 r. poz. 498) uczelnie nie ulegają upadłości. W literaturze przedmiotu wskazuje się nawet, że art. 6 pkt 6 prawa upadłościowego znajduje zastosowanie przede wszystkim do uczelni niepublicznych (Janda, 2018), bowiem uczelnie publiczne nie podlegają upadłości jako osoby prawne tworzone w drodze ustawy (art. 6 pkt 4 prawa upadłościowego). Warto zauważyć, że posiadanie zdolności upadłościowej jest jedną z przesłanek podlegania przepisom ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Oprócz wskazanych wyżej względów przeciwko uznaniu uczelni za przedsiębiorców przemawiają też argumenty o materialnym charakterze. Uczelnie, zarówno publiczne jak i niepubliczne, wykonują zadania o charakterze publicznoprawnym. Zapewnienie obywatelom dostępu do edukacji jest bowiem konstytucyjnym obowiązkiem państwa, który jest realizowany również za pośrednictwem uczelni niepublicznych. Ponadto uczelnie niepubliczne korzystają (choć oczywiście w mniejszym stopniu niż uczelnie publiczne) z dotacji budżetowych.

Wreszcie przeciwko uznaniu uczelni niepublicznych za przedsiębiorców przemawia całkowicie odrębny reżim prawny, jakim poddano ich funkcjonowanie.

Reasumując ten wątek rozważań należy uznać, że uczelnie niepubliczne co do zasady nie są przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców i jako takie nie podlegają zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Status uczelni prowadzącej działalność gospodarczą w wyodrębnionej formie w świetle ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

Uczelnie, zarówno publiczne jak i niepubliczne, mogą w pewnym zakresie prowadzić działalność gospodarczą. Zgodnie z art. 12 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce uczelnia może prowadzić działalność gospodarczą wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo od

działalności polegającej na wykonywaniu zadań, o których mowa w art. 11, w zakresie i formach określonych w statucie, w szczególności przez tworzenie spółek kapitałowych. Należy zatem rozważyć, jak prowadzenie działalności gospodarczej w warunkach określonych w art. 12 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wpływa na podleganie przez nie zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W tym przypadku pojawia się kilka wariantów. Jak wskazuje sam ustawodawca, działalność gospodarczą wyższej uczelni może być prowadzona przez tworzenie spółki kapitałowej. Spółkami kapitałowymi, zgodnie z art. 4 § 1 pkt 2 k.s.h., są spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjne. Konkretyzacja, jaki rodzaj spółki będzie przez uczelnię tworzony, następuje w statucie uczelni. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, zagadnienie to ze strony uczelni wymaga wypracowania określonej polityki. Rozstrzygnąć należy, czy i w jakim zakresie oraz w jakiej formie uczelnia może angażować się w spółki. W oparciu o tego typu regulacje powstały i funkcjonują przedsiębiorcy — spółki odpryskowe (Salmonowicz, 2014, s. 32). Należy wówczas uznać, że spółki te — jeżeli zatrudniają pracowników — są odrębnymi pracodawcami od uczelni i przesłanki podlegania ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy należy badać w stosunku do nich, nie w stosunku do uczelni. Wydaje się, że w takim przypadku spełniają one przesłanki podlegania ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Więcej wątpliwości budzi sytuacja, w której działalność gospodarczą jest przez uczelnię prowadzona w innej wyodrębnionej organizacyjnie i finansowo formie. W literaturze przedmiotu jako tego rodzaju formy prowadzenia działalności przez wyższe uczelnie wskazuje się np. na odpłatne przeniesienie praw, upoważnienie do korzystania poprzez umowę licencyjną (Salmonowicz, 2014, s. 31). W praktyce uczelnie prowadzą również działalność polegającą na wynajmie sal konferencyjnych, działalności konsultingowej czy wydawniczej. W takim przypadku nie powstają prawnie odrębne od uczelni struktury, które same byłyby pracodawcami. Można zatem uznać, że w tych przypadkach jest to działalność gospodarczą prowadzona przez same uczelnie. W takim przypadku wydaje się, że uczelnie te należy uznać za przedsiębiorców. Jak bowiem wskazano wyżej, konstytutywnym elementem pojęcia przedsiębiorcy jest prowadzenie działalności gospodarczej. Nie ma przy tym znaczenia, czy działalność ta ma charakter działalności głównej, czy ubocznej oraz to, jaka część przychodów uczelni pochodzi z prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Nie ma też znaczenia okoliczność, że uczelnie nawet prowadząc działalność gospodarczą nie podlegają wpisowi do CEIDG. Wpis ten ma bowiem charakter deklaratoryjny (Komiczyńska-Orlińska, 2019). Należy zatem uznać, że skoro uczelnia prowadzi działalność gospodarczą, to jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców.

Nie zmienia to jednak statusu uczelni publicznej z punktu widzenia podlegania zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Uczelnie te nadal nie będą objęte stosowaniem tej ustawy, ponieważ jako jednostki sektora finansów publicznych zostały z zakresu podmiotowego ustawy *expressis verbis* wyłączone (art. 2 ust. 2 u.o.r.p.).

Inaczej natomiast należy ocenić sytuację uczelni niepublicznych, do których to wyłączenie nie znajduje zastosowania. Wydaje się, że w takim przypadku jest wobec nich spełniona przesłanka pozytywna stosowania ustawy — są bowiem w takim przypadku pracodawcami będącymi przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców. Trzeba jednak rozważyć, czy nie znajduje w tym przypadku zastosowania przesłanka negatywna — zgodnie z art. 2 ust. 1 u.o.r.p. ustawa znajduje zastosowanie do pracodawców będących przedsiębiorcami, o ile w przypadku przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium RP odrębne przepisy nie wyłączają możliwości ogłoszenia na terytorium RP upadłości oraz wszczęcia postępowania restrukturyzacyjnego takiego pracodawcy. Należy zauważyć, że ustawodawca posłużył się w tym przypadku koniunkcją — zatem aby do przedsiębiorcy nie znajdowały zastosowania regulacje ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, dany przedsiębiorca musi być pozbawiony zarówno zdolności upadłościowej, jak i restrukturyzacyjnej.

W przypadku uczelni niepublicznej oczywisty jest brak zdolności upadłościowej — przesądza o tym art. 6 pkt 6 ustawy Prawo upadłościowe. W kwestii zdolności restrukturyzacyjnej sprawa nie jest już tak oczywista. Uczelnie nie zostały wymienione w katalogu wyłączeń wymienionych w art. 4 ust. 2 ustawy z 15 maja 2015 r. — Prawo restrukturyzacyjne (DzU z 2019 r. poz. 243 ze zm.). Zdolność restrukturyzacyjną mają z kolei podmioty wymienione w art. 4 ust. 1. W myśl tego przepisu zdolność restrukturyzacyjną mają przede wszystkim przedsiębiorcy w rozumieniu kodeksu cywilnego, który to warunek uczelnia niepubliczna prowadząca działalność gospodarczą wydaje się spełniać. W literaturze przedmiotu prezentowane jest stanowisko, że posiadanie zdolności upadłościowej nie jest koniecznym warunkiem posiadania zdolności restrukturyzacyjnej. Jak wskazuje P. Zimmerman, mają zdolność restrukturyzacyjną, chociaż nie mają zdolności upadłościowej: 1) publiczne samodzielne zakłady opieki zdrowotnej; 2) instytucje i osoby prawne utworzone w drodze ustawy, chyba że ustawa ta stanowi inaczej, oraz utworzone w wykonaniu obowiązku nałożonego ustawą; 3) osoby fizyczne prowadzące gospodarstwo rolne, które nie prowadzą innej działalności gospodarczej lub zawodowej; 4) uczelnie. Zdaniem powołanego autora nie jest przeszkodą dla przyznania tym podmiotom zdolności restrukturyzacyjnej fakt, iż nie można ogłosić ich upadłości. Artykuł 2 ma charakter normy prawnej o charakterze kierunkowym, nie może być jednak interpretowany jako ograni-

czający zdolność restrukturyzacyjną tylko do podmiotów, którym grozi postępowanie upadłościowe. W takim wypadku zbędne byłoby kreowanie przez ustawodawcę katalogu podmiotów pozbawionych zdolności restrukturyzacyjnej odrębnego od wyłączeń zdolności upadłościowej — wobec ich tożsamości co do zakresu (Zimmerman, 2018). Na tej podstawie powołany autor formułuje tezę, że uczelnie — mimo nieposiadania zdolności upadłościowej — mają zdolność restrukturyzacyjną i może być wobec nich prowadzone postępowanie restrukturyzacyjne (Zimmerman, 2018). Przyjęcie tej wykładni skutkowałoby uznaniem, że do szkół niepublicznych prowadzących działalność gospodarczą stosuje się przepisy ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy — nie zachodzi bowiem koniunkcja braku możliwości ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy oraz wszczęcia wobec niego postępowania restrukturyzacyjnego.

Zgodność przyjętych rozwiązań z dyrektywą 2008/94/WE

Dyrektywa 2008/94/WE z 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (OJ L 283, 28.10.2008, s. 36–42) sama z siebie nie ogranicza zakresu swojego stosowania do pracodawców będących przedsiębiorcami. Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy wskazuje jednak, że „niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1”. Z kolei art. 2 ust. 1 dyrektywy stanowi, że do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

- a) zdecydował o wszczęciu postępowania, lub
- b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczynanie postępowania było uzasadnione.

Zatem w świetle art. 1 ust. 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 2008/94/WE, dyrektywie podlegają tylko pracodawcy w rozumieniu prawa państw członkowskich, w stosunku do których możliwe jest wszczęcie postępowań wskazanych w art. 2 ust. 1 dyrektywy. Jak stwierdza L. Florek, w myśl dyrektywy pracodawca musi być zdolny do upadłości (Florek, 2010). Począwszy od 2016 r. kryteria wskazane w art. 2 ust. 1 dyrektywy spełnia też postępowanie restrukturyzacyjne. Tak więc w świetle prawa polskiego pracodawcą niewypłacalnym w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy jest pracodawca posiadający zdolność

upadłościową lub zdolność restrukturyzacyjną. Jednocześnie zgodnie z art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/94/WE państwa członkowskie mogą, wyjątkowo, wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy, z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z niniejszej dyrektywy. Za zgodne z dyrektywą 2008/94/WE należy uznać wyłącznie z zakresu jej stosowania uczelnie publicznych. Sposób ich tworzenia, a zwłaszcza finansowania z dotacji budżetowych, oraz zaliczenie do jednostek sektora finansów publicznych, wraz w wynikającymi z tego konsekwencjami, tworzy formy gwarancji równoważne tym, jakie wynikają z dyrektywy. Ustawodawca miał zatem prawo wyłączyć uczelnie publiczne z zakresu stosowania ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Wyłączenie z zakresu podmiotowego ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy uczelnie niepublicznych nieprowadzących działalności gospodarczej (ze względu na brak statusu przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców) może już budzić pewne wątpliwości. Uczelnie niepubliczne są pracodawcami, wobec których — jak wskazano wyżej — może zostać wszczęte postępowanie restrukturyzacyjne. Oznacza to, że spełniony jest warunek podlegania zakresowi podmiotowemu dyrektywy wskazany w jej art. 1 i 2. Tak więc w świetle dyrektywy wyłączenie w prawie krajowym uczelnie niepublicznych z zakresu podmiotowego ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy może nastąpić jedynie w warunkach art. 2 ust. 2 dyrektywy 2008/94/WE. Warunkiem dopuszczalności takiego wyłączenia jest istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z dyrektywy. Ustawa — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zawiera dość rozbudowane przepisy dotyczące likwidacji uczelni, nie reguluje jednak trybu i źródeł zaspokajania roszczeń ze stosunku pracy w stosunku do pracowników uczelni. Zgodnie z art. 46 ust. 10 i 11 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce koszty likwidacji uczelni są pokrywane z jej majątku, z pierwszeństwem przed roszczeniami wierzycieli. W przypadku gdy koszty likwidacji uczelni przekraczają wartość jej majątku, koszty likwidacji są pokrywane z majątku założyciela. Problem jednak w tym, że do kosztów likwidacji uczelni można zaliczyć niezaspokojone roszczenia pracownicze, ale — jak się wydaje — jedynie powstałe w okresie następującym po otwarciu postępowania likwidacyjnego. Tymczasem zaległości wobec pracowników najczęściej powstają już w okresie poprzedzającym formalne rozpoczęcie postępowania likwidacyjnego. Te wierzycielności pracownicze nie korzystają z żadnej formy ochrony. Z treści art. 46 ust. 10 i 11 wynika, że nie będzie za nie odpowiadał założyciel swoim majątkiem (którego zresztą też może nie mieć). Wobec braku zdol-

ności upadłościowej uczelni niepublicznych pracownicy nie będą też mogli doprowadzić do częściowego przynajmniej zaspokojenia swoich roszczeń w drodze procedury upadłościowej. Można zatem stwierdzić, że ustawodawca nie tylko nie stworzył pracownikom uczelni niepublicznych równoważnych gwarancji ochrony ich roszczeń, ale ich wręcz w tym zakresie upośledził. Regulacja jest w tym zakresie sprzeczna z dyrektywą i *de lege ferenda* należy zastanowić się nad jej zmianą. Zmiana ta mogłaby polegać na takiej nowelizacji ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która tworzyłaby pracownikom uczelni rzeczywiste równoważne gwarancje uzyskania zaspokojenia ich roszczeń pracowniczych. Warto zauważyć, że w świetle wyroku Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r., I PK 181/17, pracownicy uczelni niepublicznych wobec stwierdzonej wyżej niezgodności polskich przepisów z dyrektywą 2008/94/WE będą mogli dochodzić swoich roszczeń powołując się bezpośrednio na przepisy dyrektywy. Powyższe rozważania wzmacniają również zaprezentowany wyżej wniosek, że uczelnie niepubliczne prowadzące działalność gospodarczą należy uznać za podlegające *de lege lata* zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Uwagi końcowe

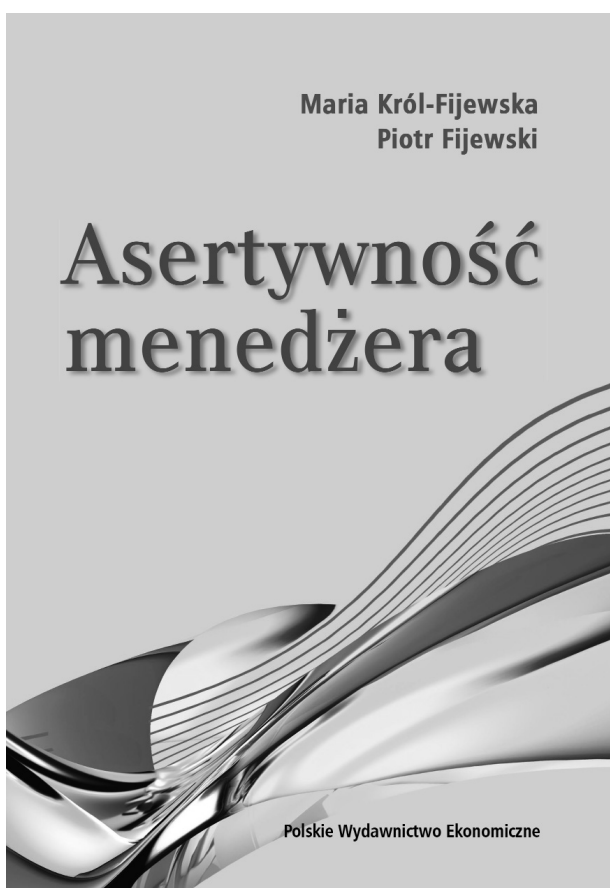
Z powyższej analizy płynie wniosek, że w świetle obecnie obowiązującego art. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych uczelnie — zarówno publiczne jak i niepubliczne — nie podlegają zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, aczkolwiek z różnych tytułów. Uczelnie publiczne jako jednostki zaliczane do sektora finansów publicznych zostały wyłączone z zakresu podmiotowego ww. ustawy przez art. 2 ust. 2. Uczelnie niepubliczne nieprowadzące działalności gospodarczej nie są przedsiębiorcami w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców, więc również w zakresie podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych się nie mieszczą. Takie rozwiązanie w stosunku do uczelni niepublicznych budzi jednak uzasadnione wątpliwości co do zgodności z dyrektywą 2008/94/WE ze względu na brak gwarancji zapewniających równoważny stopień ochrony roszczeń pracowniczych. Za podlegającą zakresowi podmiotowemu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy należy natomiast uznać uczelnię niepubliczną prowadzącą działalność gospodarczą niewyodrębnioną w formie spółek prawa handlowego. Uczelnie takie, jako mające status przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy — Prawo przedsiębiorców oraz posiadające zdolność restrukturyzacyjną, *de lege lata* mieszczą się w zakresie podmiotowym ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, a zatrudnieni przez nie pracownicy — niezależnie od tego, czy są zatrudnieni przy prowadzonej przez nią działalności gospodarczej, czy w celu wykonywania podstawowych za-

dań uczelni — mogą korzystać z ochrony Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zwraca uwagę bardzo duży stopień skomplikowania analizowanej materii, angażujący analizę co najmniej kilku aktów prawnych — ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawy — Prawo przedsiębiorców, ustawy o finansach publicznych, ustawy Prawo upadłościowe, ustawy — Prawo restrukturyzacyjne. Ta uwaga dotyczy zresztą nie tylko szkół wyższych, ale w ogóle redakcji art. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Powstaje pytanie, czy regulacja tej materii musi być aż tak skomplikowana, nieprzejrzysta i mało zrozumiała. Wydaje się, że nie jest to stan pożądany.

Bibliografia

- Florek, L. (2010). *Europejskie prawo pracy*. Warszawa.
- Janda, P. (2018). *Prawo upadłościowe. Komentarz*. LEX/el.
- Komierzyńska-Orlińska, E. (2019). Komentarz do ustawy Prawo przedsiębiorców. W: M. Wierzbowski (red.), *Konstytucja biznesu*. Warszawa.
- Kruszewski, A. (2019). W: A. Pietrzak (red.), *Prawo przedsiębiorców. Komentarz*. Warszawa.
- Salamonowicz, Z. (2014). Publiczna szkoła wyższa jako przedsiębiorca. *Studia Prawnoustrojowe UWM*, 14.
- Szymańska, A. (2013). W: W. Sanetra, M. Wierzbowski (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Warszawa.
- Zimmerman, P. (2018). *Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz*. Warszawa.



PWE poleca

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

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

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

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl

O zbiegu roszczeń z art. 45 i art. 49 kodeksu pracy

On the concurrence of claims under Article 45 and 49 of the Labour Code

dr hab. Grzegorz Wolak

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie,
Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie w Stalowej Woli
ORCID: 0000-0003-3636-8440
e-mail: wolaczek@kul.pl

Streszczenie Autor omawia relacje między przepisami art. 49 i art. 45 § 1 i 2 k.p. odnoszącymi się do wadliwości oświadczeń woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony. Przede wszystkim rozważa, czy można mówić o zbiegu roszczeń o wynagrodzenie za wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.) oraz o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.), czy też prawidłowa wykładnia tych przepisów powinna prowadzić do wniosku, że w przypadku ich zbiegu stosuje się tylko jeden z nich, a tym samym pracownikowi przysługuje jedno z przewidzianych w tych przepisach roszczeń.

Słowa kluczowe: umowa o pracę, wypowiedzenie, okres wypowiedzenia, zbieg roszczeń, odszkodowanie.

Summary The article discusses in general issues of relations between provisions of Article 49 Labour Code and Article 45 paragraph 1 and 2 Labour Code that refer to the defectiveness of a declaration of intent to terminate an employment contract for an indefinite period. It is, among other things, about whether one can talk about the concurrence of claims for remuneration for the required period of notice (Article 49 Labour Code) and for compensation for unjustified termination of a contract of employment (Article 45 paragraph 1 Labour Code), or whether the correct interpretation of these provisions should lead to the conclusion that in the case of their concurrence, only one of them is used, and thus the employee is entitled to one of the claims provided for in these provisions.

Keywords: employment contract, notice of termination, notice period, concurrence of claims, compensation.

JEL: K31

Wprowadzenie

Bezpośrednim powodem powstania niniejszego artykułu jest wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2018 r., III PK 87/17 (OSNAPiUS 2019/4/43), którego teza brzmi następująco: „Zastosowanie przez pracodawcę krótszego okresu wypowiedzenia oraz niewskazanie uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę uzasadnia zasądzenie przez sąd na żądanie pracownika wynagrodzenia za wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.) oraz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.)”. Tym samym chodziło o to, czy w procesie stosowania prawa sąd dopuszcza się błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania tych przepisów przyjmując, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany.

W sprawie tej Sąd Rejonowy w L. przyjął, że umowa o pracę zawarta z powódką jako bezterminowa powinna ulec rozwiązaniu po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro zatem pozwany pracodawca zastosował zbyt krótki, bo 2-tygodniowy, okres wypowiedzenia (przyjmując, że zawarta na okres 11 lat umowa o pracę jest umową terminową), i wadliwie uznał, że umowa o pracę na skutek wypowiedzenia dokonanego 31 sierpnia 2012 r. uległa rozwiązaniu z dniem 15 września 2012 r., to zastosowanie znajduje art. 49 k.p. Dlatego uwzględnił żądanie pozwu dotyczące zasądzenia wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę przy zastosowaniu właściwego okresu wypowiedzenia. Taką ocenę prawną zaaprobował Sąd Okręgowy w L., który oddalił apelację pozwanego pracodawcy opartą m.in. na zarzucie naruszenia art. 49 k.p. przez nieprawidłowe zastosowanie i wadliwe przyjęcie, że za to samo zdarzenie powodujące naruszenie przepisów prawa pra-

cy powódce należy się podwójne odszkodowanie, w tym wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy powódka otrzymała w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę odszkodowanie, a ponadto powódka w okresie, za który domaga się wynagrodzenia, pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie, jak również nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy w pozwanej spółce. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się z apelującym, że art. 49 k.p. nie miał zastosowania w sprawie, gdyż powódka otrzymała już w innej prawomocnie zakończonej sprawie odszkodowanie związane z wadliwym wypowiedzeniem stosunku pracy w dniu 31 sierpnia 2012 r. Uznał, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej interpretacji zbiegu roszczeń z art. 49 i art. 45 § 1 k.p. i zasadnie przyjął, że są to dwie odrębne podstawy prawne, które kreują dwa samodzielne roszczenia — o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (w zależności od wyboru pracownika) oraz o wynagrodzenie z powodu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Roszczenia z art. 45 § 1 k.p. wynikają z naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Z kolei roszczenie z art. 49 k.p. wynika z zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Sama treść ostatnio wymienionego przepisu wskazuje, że wadliwość ta nie jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Są to więc nie tylko odrębne podstawy prawne, ale odnoszące się do dwóch różnych faktów. O odmienności tych roszczeń świadczy także termin, w jakim mogą być dochodzone przed sądem. Pierwsze może być realizowane w ciągu 7 dni od doręczenia wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), zaś drugie w ciągu 3 lat od dnia jego wymagalności (art. 291 § 1 k.p.).

Pozwany pracodawca w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie art. 49 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez sąd drugiej instancji, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów powinna prowadzić do wniosku, że w przypadku ich zbiegu stosuje się tylko jeden z powołanych przepisów, a tym samym pracownikowi przysługuje jedno z przewidzianych w tych przepisach roszczeń. Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną.

Normy z art. 45 i art. 49 k.p.

Skutki niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony zostały przewidziane w art. 45 k.p., natomiast wypowiedzenia umów terminowych — w art. 50 k.p. Relevantny z punktu widzenia prowadzonych tu rozważań przepis art. 45 § 1 i 2 k.p. stanowi, że w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy — stosownie do żądania pracownika — orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu — o przywróceniu pracownika do

pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Ponadto stosownie do art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W piśmiennictwie z zakresu prawa pracy, a także w orzecznictwie zgodnie się przyjmuje, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę wbrew wymaganiom przewidzianym w prawie pracy jest czynnością prawną bezprawną, określaną również przymiotnikiem „wadliwa”. W kodeksie pracy nie została przyjęta sankcja (bezwzględnej) nieważności oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dokonanego z naruszeniem wymogów prawa pracy w tym zakresie (działającej automatycznie, *ex lege*, na którą to nieważność każdy mający w tym interes prawny mógłby się powołać w każdym czasie). Ten rodzaj sankcji został uznany za nieprzydatny do wadliwego rozwiązania umowy o pracę zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika (Zieliński, 1986, s. 85; Rycak, 2016, s. 218).

W przypadku wypowiedzenia bezprawnego (wadliwego) wyróżnić można przy tym:

a) bezprawność w szerokim tego słowa znaczeniu (*sensu largo*), polegającą na złożeniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu bez uzasadnionej przyczyny; ten rodzaj bezprawności odnosi się tylko do umów o pracę na czas nieokreślony i takie bezprawne wypowiedzenie określane jest mianem „wypowiedzenia nieuzasadnionego”;

b) bezprawność w węższym, ściślejszym znaczeniu (*sensu stricto*), polegającą na złożeniu takiego oświadczenia z naruszeniem dyspozycji określonych formalnych norm prawnych (wskazujących tryb, w tym sposób i formę) wypowiedzania umowy o pracę; ten typ bezprawności odnosi się do wszystkich rodzajów umów o pracę; w tym przypadku bezprawne wypowiedzenie określane jest mianem „wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę” (Florek, 2016, s. 110).

Wypowiedzenie umowy o pracę bezprawne *sensu stricto* nastąpi między innymi w przypadku złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie (Florek, 2016, s. 110–111; Rycak, 2016, s. 217–218):

□ bez konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony);

□ z naruszeniem szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, tj. dokonania go mimo ustawowego zakazu wypowiedzenia lub bez uzyskania zgody odpowiedniego organu, lub z innej przyczyny niż przewidziana ustawą bądź innym aktem prawa pracy;

□ z zastosowaniem krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia;

□ bez zachowania przepisanej ustawą pisemnej formy;

□ bez wskazania w piśmie wypowiadającym umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, która musi być konkretna i rzeczywista;

□ bez poinformowania pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy od wypowiedzenia.

W świetle powyższego nieuprawnione byłoby przyjmowanie (jak uczynił to Sąd Okręgowy w L.), że zastosowa-

nie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia jest wadliwością, która nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiednieniu umów o pracę. Tyle tylko, że z wadliwością tą ustawodawca nie powiązał sankcji z art. 45 k.p., lecz sankcję szczególną z art. 49 k.p., o czym będzie mowa niżej.

Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, zaaprobowanego w piśmiennictwie (np. Florek, 2016, s. 110; Rycak, 2016, s. 219), brak pouczenia przez pracodawcę o prawie pracownika do odwołania się do sądu w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia — co stanowi naruszenie art. 30 § 5 k.p. — nie uzasadnia roszczeń z art. 45 lub art. 56 k.p., lecz może stanowić jedynie podstawę do przywrócenia terminu do wytoczenia powództwa (art. 265 k.p.).

Prima facie mogłoby się wydawać, że skoro wypowiedzeniem bezprawnym jest zarówno wypowiedzenie nieuzasadnione (bezprawność *sensu largo*), jak i takie, w przypadku którego pracodawca zastosował krótszy od wymaganego okres wypowiedzenia (bezprawność *sensu stricto*), to pracownikowi, wobec którego pracodawca dopuścił się wypowiedzenia nieuzasadnionego, a jednocześnie z zastosowaniem skróconego okresem wypowiedzenia, przysługuje jeden środek prawny (jedno roszczenie o odszkodowanie), którego podstawą jest bezprawność dokonanego wypowiedzenia. Bezprawność jest jedna, choć może mieć wiele przyczyn. Taki wniosek byłby jednak nieuprawniony, jako że stoi w sprzeczności z przepisem art. 49 k.p., zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Funkcją art. 49 k.p. jest ochrona pracowników przed bezpodstawnym skracaniem wymaganego okresu wypowiedzenia i pozbawieniem w ten sposób pracownika prawa do wynagrodzenia. Regulacja zawarta w tym przepisie dotyczy określonego przypadku bezprawnego (wadliwego) wypowiedzenia, a mianowicie gdy nastąpiło skrócenie okresu wypowiedzenia wymaganego przez prawo, obojętne z jakiej przyczyny: błędu czy braku znajomości przepisów, czy też przez ich świadome naruszenie przez pracodawcę (Muszański, 2018, art. 49, pkt 1). W przepisie tym jednoznacznie jest mowa o przysługującym pracownikowi wynagrodzeniu do czasu rozwiązania umowy, a nie o przysługiwaniu mu roszczenia, m.in. o odszkodowanie z tytułu bezprawnego (wadliwego), bo dokonanego z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Przez pojęcie „wymagany okres wypowiedzenia”, o którym mowa w art. 49 k.p., należy rozumieć nie tylko zastosowanie okresu krótszego od przewidzianego w przepisach kodeksowych (art. 33 i art. 36 § 1 k.p.) czy też krótszego niż okres wypowiedzenia wydłużony na mocy postanowień umowy o pracę lub w akcie wewnątrzzakładowym, ale również wskazanie końcowego terminu wypowiedzenia z naruszeniem art. 30 § 2¹ k.p. A zatem w pojęciu „wymagany okres wypowiedzenia” mieści się nie tylko długość tego okresu, lecz także końcowy jego termin. Inaczej mówiąc, krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia ma miejsce zarówno wtedy, gdy pracodawca od początku przyjął niewła-

ściwą długość okresu wypowiedzenia, jak i wtedy, gdy na skutek nieprawidłowych czynności pracodawcy (np. późnego doręczenia pracownikowi pisma o wypowiedzeniu umowy lub niewłaściwego oznaczenia końcowej daty okresu wypowiedzenia) doszło do zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany (Piankowski, 2004, art. 49, pkt 1; Wąż, 2018, art. 49, pkt 1; Gersdorf, 2014, art. 49, pkt 5).

Pracownikowi, któremu wskutek bezpodstawnego odwołania od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie skrócono ten okres, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. (uchwała SN z 19 maja 1992 r., I PZP 26/92, OSNCP 1993/1-2/8). Jak nie bez racji zauważa K. Jaśkowski, uchwała ta jest korzystna dla pracowników, gdyż wynagrodzenie z art. 49 k.p. obliczane jest jak ekwiwalent za urlop. W przeciwnym razie pracownikowi przysługiwałoby tylko wynagrodzenie w ograniczonej wysokości z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) (Jaśkowski, 2019, art. 49, pkt 2).

Przepis art. 49 k.p. ma o tyle wyjątkowy charakter, że ustanawia specyficzny skutek naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiednieniu umów o pracę. Skutkiem tym nie jest względna bezskuteczność wypowiedzenia, lecz „przesunięcie” daty ustania stosunku pracy. Istotną kwestią jest to, że do wystąpienia przewidzianych w art. 49 k.p. skutków zastosowania krótszego niż wymagany okres wypowiedzenia nie jest konieczne podważenie w odrębnym procesie legalności wypowiedzenia. Zgłoszenie roszczenia z art. 49 k.p. nie jest uzależnione od wystąpienia z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. W wyroku Sądu Najwyższego z 2 października 1990 r., I PR 273/90 (OSPiKA 1991/7-8/167), słusznie przyjęto, że termin zawity do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy wyłącznie roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Termin ten nie odnosi się natomiast do innych roszczeń, choćby wynikających z naruszenia przepisów prawa dotyczących wypowiednieniu umów o pracę, na przykład roszczenia o wynagrodzenie za pracę z tytułu błędnego zastosowania okresu wypowiedzenia. Dlatego, w przeciwieństwie do roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, które może być realizowane w ciągu 21 dni od doręczenia wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), roszczenie o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p. może być dochodzone w ciągu 3 lat od dnia jego wymagalności (art. 291 § 1 k.p.).

W innym z kolei wyroku Sądu Najwyższego z 29 października 2007 r., II PK 56/07 (OSNAPiUS 2008/23-24/350), stwierdzono, że mechanizm prawny sformułowany w art. 49 k.p. dotyczy wypowiedzenia dokonanego zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Innego zdania jest P. Wąż, który uważa, że przepis art. 49 k.p. odnosi się wyłącznie do sytuacji jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia przez pracodawcę. Swą dyspozycją nie obejmuje natomiast przypadków, gdy krótszy od wymaganego okres wypowiedzenia stosuje pracownik. W ocenie tego autora należałoby jednak przyjąć, że również w takiej sytuacji termin rozwiązania umowy o pracę nie ulega skróceniu. Niemniej jednak pracownik, który po upływie ostatniego dnia wskazanego w ten sposób okresu wypowiedzenia (termin wypowie-

dzenia) przestaje stawiać się w pracy, nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pozostałą część wymaganego okresu wypowiedzenia (art. 80 k.p.). Poza tym czas pomiędzy wadliwie wskazanym terminem wypowiedzenia a wymaganym terminem wypowiedzenia jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, która może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) (Waż, 2018, art. 49, pkt 5.1.). W praktyce art. 49 k.p. znajduje zastosowanie w głównej mierze do przypadków jednostronnego skrócenia wymaganego okresu wypowiedzenia przez pracodawcę w okolicznościach niepodpadających pod dyspozycję art. 361 § 1 k.p. (Waż, 2018, art. 49, pkt 3).

Należy raz jeszcze podkreślić, że pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzenia może dopuścić się uchybień formalnych (np. nie wskaże przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony) albo merytorycznych (wskazana przyczyna wypowiedzenia nie jest uzasadnioną przesłanką rozwiązania stosunku pracy). Dodatkowo, wręczając wypowiedzenie, może zastosować krótszy okres wypowiedzenia niż wymagany. W sytuacji, w której pracodawca nie tylko zastosował wadliwy okres wypowiedzenia, przyjmując bezpodstawnie istnienie umowy terminowej, lecz także nie wskazał uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, pracownik ma tyle roszczeń z jednego zdarzenia, ile przewiduje obowiązujące prawo. Tym samym uprawnienie z art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń przysługujących z mocy art. 45 § 1 k.p. Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o ich wypowiedzaniu oraz zastosowano skrócony okres wypowiedzenia, przysługują dwa niezależne roszczenia: o odszkodowanie z art. 45 k.p. oraz o wynagrodzenie z art. 49 k.p. Skoro bowiem pracodawca podwójnie narusza przepisy o wypowiedzeniu, to i jego odpowiedzialność odszkodowawcza powinna być „podwójna” (tak trafnie np. Florek, 2017, art. 49, pkt 6). Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (DzU nr 62, poz. 289 ze zm.) przy ustalaniu wynagrodzenia za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 k.p.), stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Przepisy art. 49 k.p. oraz art. 45 § 1 i 2 k.p. mają odrębny cel i funkcję. Artykuł 49 k.p. dotyczy tylko jednego uchybienia pracodawcy, to jest zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany, co powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem wymaganego okresu, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten nie stanowi podstawy do skutecznego żądania otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. W swej treści nawiązuje do brzmienia art. 32 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Przepis ten jest ponadto wyjątkiem od zasady, wyrażonej w art. 80 k.p., że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wyko-

naną. Pracownik, któremu pracodawca określił wadliwie okres wypowiedzenia, nie ma bowiem wiedzy, że ma stawić się do pracy i nie ma możliwości jej wykonywania z winy pracodawcy. Trafne uwagi w tym zakresie poczynił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09 (OSNAPIUS 2011/5-6/68), wskazując, że: „przepis art. 49 k.p. częściowo powtarza treść art. 32 § 2 k.p., według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 k.p. przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów — w ujęciu art. 80 k.p. — przyznających prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia — w ograniczonej wysokości — za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Do otrzymania wynagrodzenia nie jest więc wymagane spełnienie dodatkowych warunków, np. wykazanie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy. Również podjęcie innego zatrudnienia nie powoduje obniżenia wynagrodzenia wynikającego z art. 49 k.p.

Także w doktrynie na gruncie art. 49 k.p. wskazano, że skoro w przypadku skrócenia przez pracodawcę okresu wypowiedzenia ma zastosowanie szczególna regulacja określająca uprawnienia pracownika w razie naruszenia przepisów dotyczących obowiązków pracodawcy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, to odpada tym samym podstawa do zastosowania przepisu ogólnego, określającego zasady wynagradzania pracownika za czas niewykonywania pracy — art. 81 § 1 k.p. (Piankowski, 2004, art. 49, pkt 3).

W wyrokach z 17 maja 2012 r., I PK 170/11 (OSNAPIUS 2013/9-10/110) oraz z 26 stycznia 2017 r., II PK 334/15 (LEX nr 2252201), Sąd Najwyższy przyjął, że zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. Pogląd o tym, że uprawnienie przewidziane w art. 49 k.p. jest niezależne od roszczeń z art. 45 § 1 k.p., przy czym skutek ten dotyczy też rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy nauczyciela akademickiego na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy z 1990 r. o szkolnictwie wyższym, co wynika z art. 97 ust. 1 tej ustawy, zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 28 lutego 2012 r., I PK 106/11 (LEX nr 1215112).

Zapatrzywanie to zaakceptował także Sąd Najwyższy w wyroku z 27 września 2018 r., III PK 87/17, wskazując, że roszczenie o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p. nie jest roszczeniem odszkodowawczym z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, o jakim mowa w art. 45 § 1 *in fine* k.p. i art. 47¹ k.c., które jest uzależnione od zachowania krótkiego terminu na zaskarżenie wadliwego wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.), ale roszczeniem o świadczenie (wynagrodzenie) opartym na odrębnym przepisie (art. 49 k.p.), które może być dochodzone przed upływem 3-letniego okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, licząc od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 49 i art. 291 § 1 k.p.).

Należy też zwrócić uwagę na to, że pozbawienie pracownika jednego z roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy wymagałoby pozytywnej regulacji ustawodawcy. Takiego wyłączenia krzyżujących się norm kodeksu pracy (art. 45 § 1 i art. 49) brak, co nie pozwala na zaakceptowanie wykładni prawa, zgodnie z którą zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany. W tym kontekście należy podzielić pogląd K. Jaśkowskiego, że uprawnienie pracownika z art. 49 jest niezależne od roszczeń przysługujących mu na podstawie art. 45 § 1 k.p. Inne są bowiem podstawy żądań pracownika w razie ich uwzględnienia. Pracownik ma tyle roszczeń wynikłych z jednego zdarzenia, ile przewiduje prawo, chyba że ustanowiono przepis, że jedno roszczenie wyłącza drugie (Jaśkowski, 2019, art. 49, pkt 4).

Dla porządku odnotować należy, że w uchwale Sądu Najwyższego z 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92 (OSNCP 1993/7-8/120), został wyrażony pogląd, iż: „1. Artykuł 45 § 2 k.p. stosuje się do nauczycieli akademickich mianowanych (art. 97 ust. 1 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, DzU nr 65, poz. 385 ze zm.). 2. Jeżeli wypowiedzenie stosunku pracy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.) i jednocześnie zastosowano okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany (art. 49 k.p.) — nie stosuje się art. 45 § 2 k.p., chyba że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie jest korzystniejsze od wynagrodzenia przewidzianego w art. 49 k.p.”. Jak zauważył jednak prawidłowo Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 27 września 2018 r., III PK 87/17, orzeczenie to zostało wydane w specyficznym stanie faktycznym. Dotyczyło mianowicie nauczyciela akademickiego, z którym rozwiązanie stosunku pracy mogło nastąpić z końcem roku akademickiego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro końcem roku akademickiego jest dzień 30 września każdego roku kalendarzowego, to decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy powinna być doręczona najpóźniej w dniu 30 czerwca, a *de facto* została doręczona później. Z tego względu doszłoby do przesunięcia momentu rozwiązania stosunku pracy, a pracownik uzyskałby prawo do relatywnie wysokiego wynagrodzenia z art. 49 k.p. Tymczasem na gruncie przepisów kodeksu pracy takie niebezpieczeństwo nie istnieje. Także Sąd Okręgowy w L. rozpoznając apelację słusznie wskazał, iż pogląd wyrażony w tej uchwale, że w razie zbiegu art. 45 i 49 k.p. przysługuje jedno korzystniejsze roszczenie, jest odosobniony i w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego nigdy nie znalazł on już akceptacji.

W piśmiennictwie zapatrywanie wyrażone w tym judykacie zostało ocenione negatywnie (Kucharski, 1994, s. 106; Piankowski, 2004, art. 49, pkt 4; Florek, 2017, art. 49, pkt 6; Góral, 2018, art. 49 pkt 4; Wypych-Żywicka, 2004, s. 144; Jaśkowski, 2019, art. 49, pkt 4). Także M. Świątkowski (2018, art. 49, pkt 2) podzielił je tylko w takim zakresie, w jakim odnosi się ono do wystąpienia przez pracownika z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i zasądzenia wynagrodzenia do końca upływu prawidłowo określonego okresu wypowiedzenia. Zasądzenie odszkodowa-

nia za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia (zob. wyrok SN z 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNAPiUS 2013/9-10/110). Roszczenie o wynagrodzenie za pracę nie jest bowiem roszczeniem odszkodowawczym, ale roszczeniem o świadczenie (wynagrodzenie) opartym na odrębnym przepisie (art. 49 k.p.).

W wyroku z 2 lipca 2009 r., III PK 20/09 (OSNAPiUS 2011/5-6/68), Sąd Najwyższy był zdania, że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w zw. z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

Na koniec rozważań dla porównania warto zwrócić uwagę na to, że w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 9 września 1999 r., III ZP 5/99 (OSNAPiUS 2000/4/131), przyjęto, że: „Wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 56 § 1 k.p.”. Kwestia ta była wcześniej niejednolicie postrzegana w judykaturze. W jej uzasadnieniu także odniesiono się do możliwości zbiegu roszczeń. Przyczyną rozbieżności było odmienne rozumienie dwóch przepisów kodeksu cywilnego (stosowanych odpowiednio do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p.). Jak wynika bowiem z art. 56 k.c., czynność prawna wywołuje skutki w niej przewidziane i na tej podstawie w wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSNAPiUS 1998/23/685), przyjęto, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić z datą poprzedzającą złożenie oświadczenia woli w tym przedmiocie, a zatem jest ono wadliwe w rozumieniu art. 56 k.p., co uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Natomiast w uchwale z 6 października 1998 r., III ZP 31/98 (OSNAPiUS 1999/3/80), Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy następuje dopiero z datą dojścia do wiadomości pracownika oświadczenia woli pracodawcy (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), tak więc wskazanie w piśmie pracodawcy wcześniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy nie jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie w znaczeniu określonym w art. 56 k.p.

Rozstrzygając kwestię, czy wskazanie w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia terminu wcześniejszego niż dojście tego oświadczenia do wiadomości pracownika powoduje rozwiązanie stosunku pracy z datą wskazaną przez pracodawcę, co oznaczałoby jego wadliwość w rozumieniu art. 56 k.p., czy też oświadczenie woli o tej treści wywołuje skutek w postaci ustania stosunku pracy dopiero z dniem dojścia do wiadomości pracownika, Sąd Najwyższy opowiedział się za drugą z tych możliwości. Wskazał, że nie ma istotnych argumentów dla przyjęcia poglądu, iż pracodawca mógłby rozwiązać sto-

sunek pracy składając oświadczenie woli rozwiązujące ten stosunek ze skutkiem wstecznym. Jeżeli bowiem przed otrzymaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik wykonywał pracę, to byłoby niezrozumiałe, aby w następstwie tego oświadczenia pracodawcy miało się okazać, iż w ostatnim okresie pracy wykonywał ją bez podstawy prawnej. Oznaczałoby to, iż mógłby on dochodzić roszczeń za wykonywaną pracę wobec byłego pracodawcy jedynie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i n. k.c.) lub — przy przyjęciu koncepcji faktycznego stosunku pracy — na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów kodeksu pracy. Ponadto, jeżeli w tym ostatnim okresie zatrudnienia pracownik nie wykonywał pracy z przyczyn uznanych przez prawo pracy za usprawiedliwione, to wsteczne rozwiązanie stosunku pracy mogłoby pozbawić go świadczeń przewidzianych przez prawo pracy lub prawo ubezpieczeń społecznych. Sąd Najwyższy zaznaczył, że według art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten nie uzasadnia jednak poglądu o istnieniu roszczeń z art. 56 k.p. w razie wskazania przez pracodawcę wstecznej daty rozwiązania stosunku pracy. Przede wszystkim nie dotyczy on wstecznego działania oświadczenia woli, lecz tylko wadliwości polegającej na określeniu zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Jego funkcją jest wyłączenie roszczeń z art. 45 k.p. (o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) oraz przyznanie w tym okresie pełnego wynagrodzenia, obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Przepis art. 49 k.p. jest jedyną regulacją w kodeksie pracy dotyczącą wadliwego określenia przez pracodawcę terminu ustania stosunku pracy. Nie można z jednego szczególnego przepisu wyciągać zbyt daleko idących wniosków, jednakże raczej przemawia on za poglądem, iż wadliwe określenie terminu ustania stosunku pracy nie upoważnia pracownika do dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z art. 56 k.p. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia — i to zawartych w kodeksie pracy, a nie w odpowiednio stosowanych przepisów kodeksu cywilnego — nie zawsze oznacza możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń z art. 56 k.p. Ponadto w ocenie powiększonego składu Sądu Najwyższego wskazanie daty rozwiązania stosunku pracy nie należy do istotnych elementów tego oświadczenia woli pracodawcy. Przepisy prawa pracy nie wprowadzają bowiem tego wymogu. Określenie przedwczesnego terminu rozwiązania stosunku pracy nie mieści się zatem w pojęciu „naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie” (art. 56 § 1 k.p.), a tylko ich naruszenie uzasadnia roszczenie pracownika przewidziane w tym przepisie. Rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić przed dojściem do wiadomości pracownika stosownego oświadczenia woli pracodawcy (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pracodawca może podać w swoim oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia inny termin ustania stosunku pracy niż jego dojście do wiadomości pracownika, ale może to uczynić tylko ze skutkiem na przyszłość.

Ponadto Sąd Najwyższy zaznaczył, że interes pracownika w przypadku błędnego (przedwczesnego) określenia przez pracodawcę terminu rozwiązania stosunku pracy jest

odpowiednio chroniony przez przepisy prawa pracy. Może on bowiem dochodzić roszczenia o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy na podstawie art. 81 k.p. (jeżeli nie był do niej bezprawnie dopuszczany). W razie wskazania przez pracodawcę w świadectwie pracy przedwczesnego terminu rozwiązania stosunku pracy pracownik ma ponadto roszczenie o jego sprostowanie (art. 97 § 2¹ k.p.), a jeżeli poniósł z tej przyczyny szkodę — o odszkodowanie (art. 99 k.p.). Zatem także w przypadku, gdy pracodawca bezprawnie dokonał rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, a jednocześnie błędnie (przedwześnie) określił termin rozwiązania stosunku pracy, pracownik może dochodzić roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w tym trybie (art. 56 k.p.), jak też roszczenia o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy na podstawie art. 81 k.p. (jeżeli nie był do niej bezprawnie dopuszczany). Także i tu wystąpi zbieg roszczeń. Bezprawność rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia zachodzi przy tym, gdy przy rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie pracodawca naruszył jakiegokolwiek przepis kodeksu pracy odnoszący się do merytorycznych przesłanek dopuszczalności rozwiązania (art. 52 § 1, art. 53 § 2 k.p.), jego formy (art. 30 § 3 i 4 k.p.), trybu uzgadniania z organizacją związkową (art. 52 § 3 oraz art. 53 § 4 k.p.), czy też terminu (art. 52 § 2 k.p.) (tak np. Liszcz, 2017, s. 207).

Podsumowanie

Możliwy jest zatem zbieg roszczeń z art. 45 § 1 i 2 k.p. oraz z art. 49 k.p. (inne są bowiem przesłanki tych roszczeń, inne cele i funkcje norm je przewidujących, inny termin ich dochodzenia). W konsekwencji należy przyjąć, że zastosowanie przez pracodawcę krótszego okresu wypowiedzenia oraz niewskazanie uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę uzasadnia zasądzenie przez sąd na żądanie pracownika wynagrodzenia za wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.) oraz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

Bibliografia

- Florek, L. (2016). *Prawo pracy*. Warszawa.
- Florek, L. (2017). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Gersdorf, M. (2014). W: M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Góral, Z. (2018). W: K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Jaśkowski, K. (2019). W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Kucharski, P. (1994). Kwestia zastosowania art. 45 k.p. do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w rozumieniu art. 97 ust. 1 ustawy z 12.10.1990 o szkolnictwie wyższym. Głos do uchwały SN z dnia 4 listopada 1992 r., I PZP 63/92, *Państwo i Prawo*, (6).
- Liszcz, T. (2017). *Prawo pracy*. Warszawa.
- Muszalski, W. (2018). W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Piankowski, M. (2004). W: U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Rycak, A. (2016). W: J. Stelina (red.), *Prawo pracy*. Warszawa.
- Świątkowski, M. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Wąż, P. (2018). W: K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Wypych-Żywicka, A. (2004). W: U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*. Gdynia.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. 2. Prawo stosunku pracy*. Warszawa-Kraków.

Niedopełnienie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne jako zachowanie sprawcze czynu zabronionego z art. 218 § 1a kodeksu karnego

Failure to pay social security insurance contributions as causative behavior of the offense under Article 218 paragraph 1a of the Criminal Code

mgr Łukasz Duśko

Uniwersytet Jagielloński, Wydział Prawa i Administracji,
doktorant w Katedrze Prawa Karnego

Streszczenie Zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, z momentem zawiązania stosunku pracy pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Uprawnienia wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego stanowią przedmiot prawnokarnej ochrony przewidzianej przez przepisy rozdziału XXVIII kodeksu karnego. Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy niedopełnienie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne mieści się w zakresie penalizowanych przez art. 218 § 1a k.k. zachowań sprawczych.

Słowa kluczowe: ubezpieczenia społeczne, uprawnienia pracownika, czynność sprawcza.

Summary Pursuant to the Act on the Social Insurance System, at the time when the employment relationship is established, the employee is subject to compulsory retirement, disability, sickness and accident insurance. The rights resulting from the social insurance relationship are the subject of criminal-law protection provided for by the provisions of Chapter XXVIII of the Criminal Code. The aim of this study is to decide whether the failure to pay social security and health insurance premiums falls within the scope of penalized by Article 218 paragraph 1a Criminal Code causative behavior.

Keywords: social insurance, employee rights, efficient activity.

JEL: K31

Wstęp

Dla uporządkowania przedpola dla dalszych rozważań¹ w pierwszej kolejności niezbędne wydaje się wyjaśnienie istoty oraz konstrukcji wskazanego w tytule artykułu występku. Typ czynu zabronionego opisany w art. 218 § 1a k.k. penalizuje zachowania polegające na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Treść wskazanego przepisu nie pozostawia wątpliwości interpretacyjnych, że ustawodawca przedmiotem ochrony na gruncie art. 218 § 1a k.k. uczynił wszelkie prawa pracownika, które swe źródło znajdują w stosunku pracy lub stosunku ubezpieczenia społecznego.

Wbrew wypowiedziom przedstawicieli nauki prawa karnego nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem, że

analizowany przepis statuuje przestępstwo formalne, a co więcej typ czynu zabronionego z abstrakcyjnego narażenia na niebezpieczeństwo (formalny charakter analizowanego występku przyjmuje m.in. Hryniewicz, 2017, komentarz do art. 218, teza V.3; Daniluk, 2018, komentarz do art. 218, teza III.9; Siwik, 2016, komentarz do art. 218, teza 5; z kolei typ z abstrakcyjnego narażenia na niebezpieczeństwo przyjmuje m.in. Łabuda, 2014, komentarz do art. 218, teza 1). Typy z abstrakcyjnego narażenia na niebezpieczeństwo mieszczą się w grupie przestępstw, przy których dla dokonania nie jest wymagany uszczerbek dla dobra prawnego ani narażenie tego dobra na konkretne niebezpieczeństwo. U podstaw decyzji ustawodawcy o kryminalizacji tego typu zachowań leży przekonanie, że tego typu czyny statystycznie często stwarzają konkretne niebezpieczeństwo dla dobra praw-

nego bądź nawet jego naruszenie (Gardocki, 2013, s. 35). Tymczasem analiza art. 218 § 1a k.k. nie powinna budzić wątpliwości, iż typ ten należy do kategorii przestępstw z naruszenia dobra prawnego. Przeto nie sposób nie zauważyć, że ustawodawca w precyzyjny sposób określił zachowanie sprawcy właśnie jako „naruszenie prawa pracownika”. Tym samym dla realizacji przedmiotowego występku niewystarczające jest stworzenie przez sprawcę sytuacji jedynie zagrażającej takim dobrom. Takie bowiem zachowania penalizowane są przez art. 219 k.k., gdzie ochrona dobra prawnego została przesunięta na jego przedpole.

Określenie znamienia czasownikowego jako „naruszenie prawa pracownika” nie pozwala również twierdzić, iż występki opisany w art. 218 § 1a k.k. statuuje typ formalny. Przy przestępstwach formalnych będących przestępstwami naruszenia dobra prawnego naruszenie dobra ogranicza się wyłącznie do podjęcia przez sprawcę zakazanego zachowania lub do niepodjęcia zachowania nakazanego. Treść normy sankcjonowanej wyrażającej nakaz lub zakaz określonego zachowania wyznaczającej jednocześnie granice bezprawności zależy od norm prawnych będących pierwotnym regulatorem stosunku pracy bądź stosunku ubezpieczeniowego. Za takie przepisy należy uznać regulacje prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, które nakładają na pracodawców lub osoby działające w ich imieniu szereg obowiązków. Przepisy prawa karnego pełnią w tym przypadku wtórną rolę polegającą na ochronie pewnej grupy ukształtowanych przez te dziedziny prawa szczególnie cennych stosunków społecznych. Innymi słowy, właściwa prawu karnemu norma sankcjonująca — określająca sferę zachowań karalnych — poddaje penalizacji wyłącznie niektóre zachowania bezprawne, oceniane szczególnie negatywnie w społeczeństwie. Jeśli przełożyć te uwagi na normę sankcjonowaną oraz sankcjonującą leżące u podstaw art. 218 § 1a k.k., to należy stwierdzić, że realizacja znamion przedmiotowych i podmiotowych analizowanego występku nie została ograniczona tylko do przełamania ustawowego zakazu lub nakazu. Treść przepisu art. 218 § 1a k.k. nie pozwala twierdzić, że ustawodawca zdecydował się na penalizację wszystkich uchybień godzących w obowiązki pracodawcze. Prawnokarna ewaluacja określonego zachowania może bowiem dotyczyć wyłącznie tej sfery bezprawnych zachowań, które następnie wywołały prawnokarnie relewantny skutek w postaci naruszenia prawa pracowniczego. Tym samym, podczas gdy zachowanie sprawcy będzie dotyczyć wyłącznie naruszenia ustawowego obowiązku pracodawcy, to „naruszenie prawa pracownika” stanowi zmianę w świecie zewnętrznym oderwaną od samej czynności sprawcy. W celu przesądzenia odpowiedzialności karnej z art. 218 § 1a k.k. należy zatem wskazać konkretny obowiązek osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych oraz skorelowane z nim uprawnienie pracownika, które w wyniku zachowania sprawcy zostało naruszone.

Co warte podkreślenia, skutek przestępny w postaci naruszonego prawa pracowniczego musi stanowić lu-

strzane odbicie przełamanego przez sprawcę obowiązku oraz ingerować w sytuację prawną pracownika. Wszelkie zaniedbania obowiązków niepowiązanych z prawami pracownika pozostają poza sferą kryminalizacji, mimo iż pozostają bezprawne. Podobnie poza zakresem zachowań karalnych należy umieścić wszelkie bezprawne zachowania pracodawcy, które ingerują nie w prawa pracownika, a osób trzecich, np. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Uwagi te mają kluczowe znaczenie dla przedmiotu prowadzonych rozważań.

Kwestia niedopełnienia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne jest o tyle skomplikowana, że stronami stosunku wynikającego z ubezpieczeń społecznych są aż trzy podmioty, tj. pracownik, pracodawca oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto na stosunek ubezpieczenia społecznego składają się dwa bardziej szczegółowe stosunki prawne dwustronne, tj. stosunek pomiędzy opłacającymi składkę ubezpieczeniową (np. pracodawcą) a Zakładem oraz stosunek pomiędzy ubezpieczonym (pracownikiem) a Zakładem (Szeleszczuk, 2018, komentarz do art. 218, teza II.2). Tym samym w zakresie ubezpieczeń społecznych nie tworzy się bezpośredni stosunek łączący pracownika z pracodawcą.

Odpowiadając zatem na przedstawione na wstępie pytanie należy skonstatować, iż co do zasady nieopłacanie przez pracodawcę, wbrew obowiązkowi, składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne nie narusza uprawnień pracownika, a tym samym nie wyczerpuje znamion występku opisanego w art. 218 § 1a k.k.

Przedstawiając argumenty potwierdzające powyższe twierdzenie, w pierwszej kolejności godzi się zauważyć, że uprawnienia pracownicze z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz zdrowotnych sprowadzają się do prawa otrzymania świadczenia z tytułu tych ubezpieczeń na wypadek zaistnienia ku temu przesłanek, w określonej wysokości i w określonym terminie (Tomporek, 2002, s. 16). Mając to na uwadze analiza poszczególnych ustaw normujących kwestie zasad przyznawania oraz obliczania wysokości poszczególnych świadczeń — tj. w szczególności ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2019 r. poz. 300), ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2018 r. poz. 1270), ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2019 r. poz. 645) oraz ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 1205) — pozwala twierdzić, że uprawnienie pracownika do otrzymania tych świadczeń, jak również ich wysokość co do zasady nie jest uzależniona od rzeczywistego opłacania składek przez pracodawcę.

Zaniechanie opłacenia składek na świadczenia emerytalne

Obrazując powyższe na przykładzie świadczenia emerytalnego należy zauważyć, że zgodnie z art. 40 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych zasadą jest, że na kontach osób ubezpieczonych niebędących płatnikami składek ewidencjonuje się informacje o wysokości składek **należnych**. Informacje o wysokości składek **rzeczywiście wpłaconych** są ewidencjonowane wyłącznie na kontach osób ubezpieczonych będących jednocześnie płatnikami składek, tj. przykładowo pracodawców. Na podstawie tak zaewidencjonowanych składek określana jest wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego. Jak podkreśla M. Łabanowski, powyższy podział wynika z przyjęcia przez ustawodawcę zasady memoriałowej w stosunku do ubezpieczonych niebędących płatnikami składek oraz zasady kasowej w odniesieniu do ubezpieczonych będących płatnikami. Zgodnie z zasadą memoriałową na koncie ubezpieczonego ewidencjonowane są składki w wysokości wykazanej w deklaracji ubezpieczeniowej, bez względu na to, czy zostały rzeczywiście opłacone. Z kolei zgodnie z zasadą kasową zaewidencjonowaniu podlegają wyłącznie informacje o składkach wpłaconych (Łabanowski, 2015, komentarz do art. 40, teza 3). Jak podkreśla wspomniany autor, „regulacja dotycząca ewidencjonowania składek na koncie ubezpieczonego tworzy system, w którym należne ubezpieczonemu świadczenia powiązane są co prawda z wysokością osiąganych przychodów, lecz ryzyko nieopłacenia składek w każdym przypadku spoczywa na FUS” (Łabanowski, 2015, komentarz do art. 40, teza 5). Ubezpieczony nie ponosi żadnych negatywnych konsekwencji wynikających zarówno z niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, jak i nieskuteczności podejmowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych działań egzekucyjnych (tożsame uwagi należy poczynić w sytuacji, w której co prawda pracodawca opłaca należne składki, lecz uiszcza je w niepełnej wysokości).

Przedstawione wyżej rozważania zdają się znajdować potwierdzenie wśród licznych przedstawicieli doktryny prawa karnego, jak również w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego i sądów powszechnych. Jak bowiem stwierdził Trybunał: „w przypadku ubezpieczonych pracowników, za których składki opłaca pracodawca jako płatnik, na ich indywidualnych kontach, co do zasady, ewidencjonuje się składki należne, a nie tylko wpłacone (art. 40 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej). Oznacza to, że, w zasadzie, nieopłacenie składki emerytalnej przez płatnika nie powinno mieć wpływu na wysokość emerytury pracownika” (wyrok TK z 18 listopada 2010 r., P 29/09, DzU nr 225, poz. 1474; zob. również wyrok SR w Wałbrzychu z 26 stycznia 2017 r., II K 631/15, LEX nr 2250787; Wróbel, 2017, s. 115 i 118; Lachowski, 2004, s. 25). W tym wypadku jedyną podstawą odpowiedzialności karnej za zaniechanie płacenia składek w terminie jest przepis art. 98 ust. 1 pkt 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który to statuuje wykroczenie². Jeżeli jednak sprawca opłaca składki terminowo, lecz w niepełnej wysokości, jego zachowanie polegające na zaniżaniu składek nie jest przez obowiązujące przepisy prawa penalizowane (Lachowski, 2004, s. 25).

Jak jednak słusznie zauważa W. Wróbel, istnieje przypadek, kiedy zaniechanie opłacania składek na

ubezpieczenia społeczne narusza uprawnienia pracownika. Jest tak w sytuacji funkcjonowania pracownika w systemie otwartych funduszy emerytalnych. W takim bowiem przypadku realna wysokość opłaconych składek przekłada się na wysokość świadczenia emerytalnego (Wróbel, 2017, s. 115). Jest tak dlatego, że zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych 7,3% podstawy wymiaru składki odprowadzonej do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w imieniu ubezpieczonego jest przekazywane w całości na subkonto albo w zależności od woli ubezpieczonego 2,92% przekazywane jest na rachunek w OFE a 4,38% na subkonto prowadzone przez Zakład. W przeciwieństwie jednak do konta ubezpieczonego do OFE przekazywane są środki pochodzące ze składek rzeczywiście opłaconych, nie zaś jedynie należnych. Mimo iż ustawodawca wprowadził system chroniący pracownika przed nierzetelnym pracodawcą, zgodnie z którym Zakład dokonuje na koncie ubezpieczonego uzupełnienia kwoty składek nieuregulowanych przez płatnika³, to jednak zaewidencjonowane w ten sposób środki na koncie osoby ubezpieczonej nie zostają powiększone o potencjalną nadwyżkę, które te środki mogły „wypracować” w otwartym funduszu emerytalnym. Oczywiście również w tym przypadku uprawnienie pracownika do świadczenia emerytalnego nie jest wprost skorelowane z obowiązkiem pracodawcy do odprowadzania składek. Uprawnienie to jednak stanowi w tym konkretnym przypadku prawo refleksowe, tj. prawo stanowiące odbicie uprawnienia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do otrzymania należnych składek i obowiązku pracodawcy do ich odprowadzenia. W tym też zakresie prawa pracownika wynikające ze świadczenia emerytalnego zostają naruszone, wobec czego zachowanie to może zostać prawnokarnie wartościowane przez pryzmat znamion analizowanego występku.

W tym też kontekście nie sposób z aprobatą podejść do stanowiska zajętego przez E. Hryniewicz. Zdaniem autorki niemożność przekazania części składek do otwartego funduszu emerytalnego w celu ich inwestowania i podwyższenia w ten sposób kwoty przyszłej emerytury nie wyczerpuje znamion typu zabronionego opisanego w art. 218 § 1a k.k. Szkoda pracownika, na moment zachowania sprawcy, ma wyrażać się jedynie w utraconej przewidywanej korzyści dotyczącej wysokości przyszłej emerytury. „Na moment popełnienia czynu ma ona jednak charakter przyszły i potencjalny, a tym samym jedynie zagraża, a nie narusza chronione dobro; jego zagrożenie pozostaje natomiast poza zakresem regulacji z art. 218 § 1a KK” (Hryniewicz, 2017, komentarz do art. 218, teza V.7). W tym też kontekście należy przypomnieć, że występki opisany w art. 218 § 1a k.k. stanowi przestępstwo skutkowe, aczkolwiek prawnokarnie relewantnym skutkiem jest naruszenie prawa pracownika. Naruszenie to nie musi się wiązać ze szkodą. Jedynym warunkiem przesądzenia realizacji znamion tego typu jest uznanie, iż w wyniku zachowania sprawcy nastąpiła ingerencja w prawo pracownika. W tym przypadku — prawo do otrzymania świadczenia emerytalnego w określonej wysokości i w określonym terminie. Irrelevantne pozostają

je, że zaniżona emerytura będzie wypłacana dopiero w przyszłości. Uprawnienia pracownicze z tytułu ubezpieczeń społecznych sprowadzają się do prawa otrzymania świadczenia z tytułu tych ubezpieczeń na wypadek zaistnienia ku temu przesłanek, w określonej wysokości i w określonym terminie. Nieodprowadzenie składki do otwartego funduszu emerytalnego jest równoznaczne z tym, iż przyszłe świadczenie pracownika nie będzie równe wysokości mu należnej.

Zaniechanie opłacania składek na pozostałe ubezpieczenia społeczne

Zgodnie z art. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oprócz ubezpieczenia emerytalnego ubezpieczenia społeczne obejmują również ubezpieczenie rentowe, ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa, zwane ubezpieczeniem chorobowym, oraz ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwane ubezpieczeniem wypadkowym. W przypadku wszystkich tych ubezpieczeń zaniechanie opłacania składek przez pracodawcę nie narusza praw pracownika. Prawidłowe zgłoszenie ubezpieczonego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych skutkuje możliwością korzystania przez ubezpieczonego z określonych świadczeń. Przykładem obrazującym powyższe jest ustawa o ubezpieczeniu chorobowym, która wyraźnie w art. 4 ust. 1 pkt 1 określa, iż pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Tym samym prawo do świadczenia uzależnione jest wyłącznie od przebycia w ubezpieczeniu określonego czasu, nie zaś od faktu opłacania składek przez płatnika.

Szczegółowa analiza wszystkich ustaw normujących zasady przyznawania poszczególnych świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych nie pozostawia wątpliwości, że również w przypadku pozostałych świadczeń uprawnień pracownika są niezależne od rzeczywiście opłaconych składek. Takie stanowisko przyjął także Trybunał Konstytucyjny w wyżej cytowanym wyroku, twierdząc, że „nie każdy przypadek nieopłacenia (lub opłacenia w nienależytej wysokości) składki na ubezpieczenie społeczne można zakwalifikować jako naruszenie praw pracownika wynikających ze stosunku ubezpieczenia społecznego. W szczególności prawo pracownika do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego, rentowego oraz wypadkowego nie jest uzależnione od opłacenia przez płatnika składek na te ubezpieczenia”.

Zaniechanie opłacania składek na ubezpieczenia społeczne jako naruszenie prawa do wynagrodzenia

Dla zupełności prowadzonego wyводу należy dodać, iż zdaniem niektórych niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne narusza nie tyle uprawnienia pracownika wynikające z ubezpieczeń społecznych, co prawo pracownika do wynagrodzenia. Przeto część odprowadza-

nych składek zostaje odliczona od kwoty wynagrodzenia brutto pracownika a następnie przekazana do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym nieodprowadzenie odliczonych składek miałooby stanowić naruszenie uprawnienia pracownika do otrzymania wynagrodzenia w pełnym wymiarze. Jak jednak słusznie podnosi Sąd Rejonowy w Wałbrzychu, „w tej sytuacji interesy majątkowe pracownika żadnej szkody doznać nie mogą, gdyż odliczonej tytułem wynagrodzenia kwoty pracownik nie może otrzymać, lecz musi ona być przekazana na rachunek ZUS. Nigdy kwota nieodprowadzonej składki nie stanie się więc należnością pracownika, jest to bowiem zawsze należność ZUS i to Zakład Ubezpieczeń Społecznych ponosi szkodę z tytułu nieodprowadzenia składki przez pracodawcę, bowiem w razie zaistnienia podstaw do uzyskania świadczenia z ubezpieczenia, pracownik takowe uzyska” (wyrok SR w Wałbrzychu z 26 stycznia 2017 r., II K 631/15, LEX nr 2250787).

Podsumowanie

Zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych z momentem nawiązania stosunku pracy pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Ze względu na wagę, jaką przywiązuje się do ubezpieczeń społecznych w społecznej gospodarce rynkowej, ustawodawca podjął decyzję o prawnokarnej ochronie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy oraz stosunku ubezpieczeń społecznych. Szczegółowa analiza wszystkich ustaw odnoszących się do wskazanej problematyki pozwala jednak uznać, iż w sytuacji, gdy pracodawca zgłosił swoich pracowników w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, to fakt niedopełnienia przez niego obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne bądź opłacania ich w niepełnej wysokości pozostaje bez znaczenia dla uprawnień pracownika. Pracownik nie ponosi żadnych negatywnych konsekwencji wynikających zarówno z niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, jak i nieskuteczności podejmowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych działań egzekucyjnych. Należy również podkreślić, że Zakład nie ma możliwości dochodzenia żadnych roszczeń w stosunku do pracownika, a prowadzone przez niego postępowanie egzekucyjne kierowane jest wyłącznie przeciwko płatnikowi składek, którym w przypadku pracowników jest pracodawca. Jedyny wyjątek od powyższego odnosi się do sytuacji funkcjonowania pracownika w systemie otwartych funduszy emerytalnych. Mimo iż ustawodawca wprowadził system chroniący pracownika przed nierzetelnym pracodawcą, zgodnie z którym Zakład dokonuje na koncie ubezpieczonego uzupełnienia kwoty składek nieuregulowanych przez płatnika, to jednak zaewidencjonowane w ten sposób środki na koncie osoby ubezpieczonej nie zostają powiększone o potencjalną nadwyżkę, którą te środki mogły „wypracować” w otwartym funduszu emerytalnym. Wyłącznie w tym zakresie sprawca może podlegać odpowiedzialności karnej z art. 218 § 1a k.k.

W świetle całości przedstawionych rozważań należy skonstatować, iż w wyniku niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne naruszone zostają wyłącznie prawa i uprawnienia nierozdzielnie związane ze stosunkiem istniejącym pomiędzy opłacającymi składkę ubezpieczeniową (np. pracodawcą) a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Zachowania te nie tylko nie realizują prawnokarnie relewantnego skutku w postaci naruszenia prawa pracownika, ale co więcej nie godzą w dobro prawne leżące u podstaw analizowanego występkę. Artykuł 218 § 1a k.k. przydaje prawnokarną ochronę wyłącznie prawom pracownika. Interes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie stanowi samoistnego przedmiotu ochrony w ramach rozdziału XXVIII kodeksu karnego.

¹ Wszelkie prowadzone w artykule rozważania odnoszą się wyłącznie do sytuacji, w których pracodawca zgodnie z regulacjami przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych zgłosił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wszystkie niezbędne dane pracownika, a jego zachowanie sprowadza się tylko do nieopłacania w ogóle lub w niepełnej wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. Niezgłoszenie wymaganych danych bądź zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych albo ich wysokość stanowi odrębny typ czynu zabronionego, tj. art. 219 k.k.

² Zgodnie z przytoczonym przepisem odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten, kto jako płatnik składek albo osoba obowiązana do działania w imieniu płatnika nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w przewidzianym przepisami terminie.

³ W myśl art. 40 ust. 1b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych na koncie ubezpieczonego niebędącego płatnikiem składek ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości należnych składek podlegających odprowadzeniu do otwartego funduszu emerytalnego oraz zewidencjonowaniu na subkoncie, które uległy przedawnieniu.

Bibliografia

- Daniluk, P. (2018). W: R. Stefański (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa.
- Gardocki, L. (2013). Pojęcie przestępstwa i podziały przestępstw w polskim prawie karnym. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia, LX(2)*, Sectio G.
- Hryniewicz, E. (2017). W: M. Królikowski, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom I. Komentarz do artykułów 117–221*. Warszawa.
- Lachowski, J. (2004). Odpowiedzialność karna płatnika składek — wybrane zagadnienia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Łabanowski, M. (2015). W: J. Wantoch-Rekowski (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Warszawa.
- Łabuda, G. (2014). W: J. Giezek (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*. Warszawa.
- Siwik, Z. (2016). W: M. Filar (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa.
- Szeleszczuk, D. (2018). W: A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa.
- Tomporek, A. (2002). Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7).
- Wróbel, W. (2017). W: W. Wróbel, A. Zoll (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Komentarz do art. 212–277d*. Warszawa.

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

www.pwe.com.pl



2 orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Przeniesienie usług finansowych a przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę

Transfer of the financial services and transfer of an undertaking

Streszczenie Trybunał Sprawiedliwości UE 8 maja 2019 r. wydał wyrok w sprawie C-194/18, Jadran Dodič przeciwko Banka Koper, Alta Invest, zgodnie z którym przejęcie instrumentów finansowych na podstawie umowy, do której zawarcia zobowiązuje ustawodawstwo krajowe, nawet gdy klienci przedsiębiorstwa mogą swobodnie decydować o niepowierzeniu nowemu przedsiębiorstwu zarządzania swoimi papierami wartościowymi na giełdzie, może stanowić przejęcie przedsiębiorstwa albo części przedsiębiorstwa, jeśli zostanie wykazane przejęcie klientów.

Słowa kluczowe: przejęcie przedsiębiorstwa, przejęcie klientów.

Summary The Court of Justice of the EU on 8 May 2019 issued a judgement in case C-194/18, Jadran Dodič vs. Banka Koper, Alta Invest, according to which the transfer of financial instruments under a contract the conclusion of which is required by national legislation, even though clients remain free not to entrust the management of their stock market securities to the new undertaking, may constitute a transfer of an undertaking or of part of an undertaking if it is established that there was a transfer of clients.

Keywords: transfer of undertakings, transfer of clients.

JEL: K31

W związku z podjęciem przez jeden ze słoweńskich banków (Banka Koper) decyzji o zakończeniu świadczenia usług inwestycyjnych i prowadzenia działalności inwestycyjnej oraz świadczenia usług maklerskich, bank ten zawarł z Alta Invest umowę przejęcia. Zgodnie z umową Banka Koper miał m.in. dokonać na rzecz Alta Invest przeniesienia instrumentów finansowych i innych zarządzanych przez siebie aktywów klientów. Banka Koper poinformował wszystkich klientów, dla których świadczył usługi maklerskie, o zaprzestaniu prowadzenia tej działalności oraz o możliwości nawiązania współpracy z Alta Invest, oferując jednocześnie specjalne przywileje, w tym pokrycie opłat transferowych. Banka Koper poinformował swoich klientów, że brak odpowiedzi zostanie uznany za zgodę na przeniesienie do Alta Invest. Zdecydowana większość klientów banku (91%) przeniosła się do Alta Invest, przy czym większość z nich związała się z tym podmiotem w drodze wyrażonego oświadczenia woli. W konsekwencji Banka Koper przyjął nowy regulamin planowania stanowisk pracy, na którego podstawie zlikwidował wydział usług inwestycyjnych, między innymi stanowiska maklerów giełdowych. Bank rozwiązał umowy o pracę z powodów ekonomicznych ze wszystkimi pracownikami wydziału usług inwestycyjnych, w tym umowę o pracę na czas nieokreślony z maklerem giełdowym J. Dodičem. Jednocześnie bank proponował wszystkim pracownikom wydziału usług inwestycyjnych zawarcie nowych umów o pracę na innych stanowiskach. J. Dodič nie przyjął tej propozycji oraz zaskarżył rozwiązanie stosunku pracy i zażądał przywrócenia do pracy w Banka Koper, jak również w Alta Invest.

Sąd pierwszej instancji orzekł, że nie zostały spełnione warunki przejęcia przedsiębiorstwa, ponieważ nie została

zachowana tożsamość przedsiębiorstwa ani pod względem ekonomicznym, ani funkcjonalnym. W szczególności umowa przejęcia nie przewidywała przejęcia nieruchomości, praw ani pracowników, a klienci dobrowolnie dokonali wyboru przeniesienia swoich papierów wartościowych. Podobnie sąd apelacyjny orzekł, że nie doszło do przejęcia przedsiębiorstwa przede wszystkim z uwagi na brak transferu klientów z Banka Koper do Alta Invest. Następnie Sąd Najwyższy (Vrhovno sodišče) oddalił skargę rewizyjną J. Dodiča twierdząc, że zaprzestanie działalności maklerskiej, prowadzenie zależnej działalności maklerskiej oraz brak transferu zasobów materialnych, pracowników lub struktury organizacyjnej nie pozwalają stwierdzić, że nastąpiło „przejęcie przedsiębiorstwa” w rozumieniu dyrektywy Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. 2001, L 82, s. 16). W następstwie wniesienia przez J. Dodiča skargi konstytucyjnej Trybunał Konstytucyjny (Ustavno sodišče) uchylił wyrok Sądu Najwyższego i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania, stwierdzając, że sąd ten nie odpowiedział na pytania wnoszącego rewizję dotyczące „przejęcia przedsiębiorstwa” w rozumieniu dyrektywy 2001/23. W tej sytuacji sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z pytaniami prejudycjalnymi, przez które zmierzał do ustalenia, czy wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że przejęcie instrumentów finansowych i innych aktywów klientów pierwszego przedsiębiorstwa przez drugie przedsiębiorstwo w następstwie zaprzestania prowadzenia przez to

pierwsze działalności, na podstawie umowy, do której zawarcia zobowiązuje ustawodawstwo krajowe, stanowi przejęcie przedsiębiorstwa albo części przedsiębiorstwa nawet w sytuacji, gdy po pierwsze, klienci pierwszego przedsiębiorstwa mogą swobodnie decydować o niepowierzaniu drugiemu przedsiębiorstwu zarządzania swoimi papierami wartościowymi na giełdzie, a po drugie, pierwsze przedsiębiorstwo dalej prowadzi działalność jako zależna spółka maklerska i współpracuje w tym kontekście z drugim przedsiębiorstwem.

Na wstępie Trybunał przypominał, że wykładni art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 należy dokonywać na tyle szeroko, aby odpowiadał on celowi dyrektywy, którym jest ochrona pracowników w przypadku zmiany pracodawcy (wyroki w sprawach: CLECE, C-463/09 i Piscarreta Ricardo, C-416/16). Zaznaczył, że dyrektywa 2001/23 znajduje zastosowanie, gdy przejęcie przedsiębiorstwa obejmuje jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, tj. zorganizowaną zbiorowość osób i składników pozwalających na prowadzenie działalności gospodarczej, która realizuje określony cel (zob. wyroki w sprawach: Hidalgo i in., C-173/96 i C-247/96 oraz UGT-FSP, C-151/09). Zdaniem Trybunału bezsporne jest, że wydział usług inwestycyjnych Banka Koper stanowił jednostkę gospodarczą, ponieważ wydział ten posiadał zasoby ludzkie i logistyczne pozwalające na wykonywanie działalności gospodarczej polegającej na świadczeniu usług maklerskich i działalności inwestycyjnej dla zlecniodawców. Okoliczność, że po zaprzestaniu świadczenia usług inwestycyjnych oraz usług pomocniczych Banka Koper w dalszym ciągu prowadzi działalność w charakterze zależnej spółki maklerskiej i współpracuje w tym kontekście ze zlecniodawcami, wśród których znajduje się Alta Invest, nie ma co do zasady znaczenia dla zakwalifikowania transakcji jako „przejęcia części przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23.

Decydującym kryterium dla ustalenia istnienia przejęcia przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa jest okoliczność, czy jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość, co wynika w szczególności z faktycznej kontynuacji działalności lub jej ponownego podjęcia (wyroki w sprawach Hidalgo i in., C-173/96 i C-247/96 oraz Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14 i przytoczone tam orzecznictwo). Trybunał przypominał, że w celu ustalenia, czy jednostka gospodarcza zachowała tożsamość, należy uwzględnić wszystkie okoliczności faktyczne charakteryzujące transakcję, w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności (wyrok w sprawie Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14 i przytoczone tam orzecznictwo). Waga, jaką należy przypisać poszczególnym kryteriom, różni się w zależności od prowadzonej działalności, a nawet stosowanych metod produkcji lub eksploatacji w przedsiębiorstwie, zakładzie lub części zakładu (wyrok w sprawie Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14 i przytoczone tam orzecznictwo).

W omawianej sprawie działalność gospodarczą prowadziła przez jednostkę opiera się głównie na składnikach

niematerialnych, stąd też ich przejęcie ma szczególne znaczenie dla zakwalifikowania transakcji jako „przejęcia części przedsiębiorstwa”. Na tożsamość rozpatrywanej jednostki gospodarczej składają się aktywa niematerialne w postaci instrumentów finansowych i innych aktywów klientów, prowadzenie ich rachunków, innych usług inwestycyjnych i usług dodatkowych, jak również prowadzenie dokumentacji dotyczącej usług inwestycyjnych i działalności świadczonej na rzecz klientów. Przeniesienie tych składników musi być uzależnione od wyraźnej lub milczącej zgody klientów, ponieważ przedsiębiorstwo, które zaprzestaje działalności, nie może wymagać od swoich klientów powierzenia zarządzania ich papierami wartościowymi wybranemu przez siebie przedsiębiorstwu. Dlatego też okoliczność, że klienci Banka Koper nie byli związani umową przejęcia zawartą z Alta Invest i mogli swobodnie decydować o przeniesieniu swoich papierów wartościowych do Alta Invest, nie może sama w sobie wykluczać zakwalifikowania transakcji jako „przejęcia części przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23. Stąd też aby rozpatrywaną transakcję można było uznać za „przejęcie części przedsiębiorstwa”, należy wykazać, że nastąpiło przejęcie klientów. Sąd odsyłający powinien w szczególności ustalić, czy klienci mieli wyraźny wybór w zakresie przeniesienia swoich rachunków do Alta Invest, czy też miało miejsce domyślne przeniesienie archiwów dotyczących ich rachunków. Sąd ten powinien uwzględnić oferowanie zachęt finansowych, takich jak pokrycie opłat transferowych za przeniesienie do Alta Invest. Ponadto zdaniem Trybunału, chociaż okoliczność, że 91% klientów Banka Koper zgodziło się na powierzenie zarządzania swoimi papierami wartościowymi spółce Alta Invest, wydaje się potwierdzać skuteczność takich zachęt, kwalifikacji jako „przejęcie” nie można dokonać wyłącznie na tej podstawie, że przejęcie tych klientów nastąpiło po zawarciu przez te dwa przedsiębiorstwa umowy przejęcia. To do sądu odsyłającego należy ostatecznie ustalenie, czy doszło do „przejęcia części przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 (zob. podobnie wyroki w sprawach Colino Sigüenza, C-472/16 oraz Montag, C-480/17).

Podsumowując, wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że przejęcie instrumentów finansowych i innych aktywów klientów pierwszego przedsiębiorstwa przez drugie przedsiębiorstwo w następstwie zaprzestania prowadzenia przez to pierwsze działalności, na podstawie umowy, do której zawarcia zobowiązuje ustawodawstwo krajowe, nawet gdy klienci pierwszego przedsiębiorstwa mogą swobodnie decydować o niepowierzaniu drugiemu przedsiębiorstwu zarządzania swoimi papierami wartościowymi na giełdzie, może stanowić przejęcie przedsiębiorstwa albo części przedsiębiorstwa, jeśli zostanie wykazane przejęcie klientów, czego ocena jest zadaniem sądu odsyłającego. W tym kontekście nawet dość wysoka liczba klientów, którzy faktycznie przenieśli swoje rachunki, nie może sama w sobie być rozstrzygająca dla zakwalifikowania transakcji jako „przejęcia”, a okoliczność, że pierwsze przedsiębiorstwo współpracuje jako zależna spółka maklerska z drugim przedsiębiorstwem, nie ma co do zasady żadnego znaczenia.

dr Aleksandra Ziętek-Capiga
Uniwersytet Warszawski
Wydział Prawa i Administracji

2 orzecnictwa Sądu Najwyższego

Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego (macierzyńskiego) — najnowsze orzecznictwo

Conditions of employment after return from parental leave (maternity) — the latest case law

Streszczenie Autorka przedstawia judykaturę Sądu Najwyższego odnoszącą się do wykładni art. 183² kodeksu pracy, uwzględniając jej najnowsze trendy.

Słowa kluczowe: urlop rodzicielski — ochrona.

Summary The author presents the judicature of the Supreme Court referring to the interpretation of Article 183² of Labour Code taking into account its latest trends.

Keywords: parental leave — protection.

JEL: K31

Przypomnijmy, że stosownie do art. 182¹ k.p. do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio — między innymi — art. 163 § 3 k.p. i art. 177 k.p.

Oznacza to, że przez cały okres korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego przysługuje mu ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę na zasadach określonych w art. 177 § 1, 2 i 4 k.p.

Z dniem zakończenia urlopu rodzicielskiego następuje reaktywacja realizacji stosunku pracy. Pracownik ma obowiązek stawienia się do pracy, a pracodawca jest zobligowany do wyznaczenia pracownikowi miejsca pracy. Obowiązek stawienia się pracownika do pracy nie powstaje jednak w sytuacji, gdy pracodawca na wniosek pracownika udziela mu urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie rodzicielskim, do czego obliguje pracodawcę art. 163 § 3 k.p. w zw. z art. 182¹ k.p., lub gdy pracownik rozpoczyna korzystanie z urlopu wychowawczego,

W kontekście zasad podjęcia pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego istotna jest także regulacja art. 183² k.p. Przepis ten stanowi, iż pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego 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, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

W wyroku z 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15 (OSNP 2018/3/33), odnoszącym się wprost do urlopu macierzyńskiego, ale mającym zastosowanie także do urlopu rodzicielskiego (por. art. 183² k.p.), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego nie jest dowolna i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać owo stanowisko oraz gwarancje płacowe, ale także o wynikającą z art. 183² (186⁴) k.p. kolejność składanych pracownikowi propo-

zycji dalszego zatrudnienia. W pierwszym rzędzie pracownik ma bowiem zapewniony powrót na stanowisko zajmowane przed urlopem macierzyńskim, a dopiero gdy powrót na to stanowisko nie jest możliwy, w dalszej kolejności pracodawca powinien zaoferować mu stanowisko równorzędne lub odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. Niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć przy tym obiektywny charakter. Dopiero, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę wejść mogą pozostałe rozwiązania przewidziane w powołanym przepisie. Sposoby dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę były także przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14 (LEX nr 1808542). Przyjęto w nim, że ponieważ nie ma przepisu wykluczającego inny sposób niż przez polecenie, to pracodawca może wybrać drogę „rozmów i uzgodnień” z pracownikiem. Taka metoda jest dopuszczalna w szczególności w razie niemożliwości pracy na dotychczasowym stanowisku. Jest ona korzystna dla obu stron, gdyż pracownik lepiej wykonuje pracę zaakceptowaną niż narzuconą przez pracodawcę.

W najnowszym judykacie dotyczącym tytułowego zagadnienia (wyrok z 24 kwietnia 2019 r., II PK 343/17, niepubl.) Sąd Najwyższy dodał, że jeżeli pracownik bezpośrednio po zakończonym urlopie rodzicielskim (macierzyńskim) korzysta z urlopu wypoczynkowego, to urlop ten należy traktować jak urlop przeznaczony na regenerację sił rodzica, a także na dodatkową opiekę nad małym dzieckiem. Z tego względu, zdaniem Sądu Najwyższego, należy taki urlop wypoczynkowy traktować jako *sui generis* kontinuum urlopu rodzicielskiego (lub macierzyńskiego). W konsekwencji należy uznać, że udzielenie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego zaraz po zakończeniu urlopu rodzicielskiego nie niweczy ochrony pracownika wynikającej z art. 183² k.p.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że art. 183² k.p. koresponduje z klauzulą 5 porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady Europejskiej 2010/18/UE

z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, która stanowi, że po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego. Aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu. Natomiast w myśl klauzuli 6 (Powrót do pracy) tej dyrektywy, w celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodziciel-

skiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką. Aby ułatwić powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy są zachęceni do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów i mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

Tytułem uzupełnienia należy jednak wskazać, że przywołane przez Sąd Najwyższy porozumienie zawarte na szczelbu unijnym dotyczy nie urlopu rodzicielskiego w rozumieniu polskiego prawa, ale urlopu wychowawczego uregulowanego w art. 186 i n. k.p. (por. wyrok TSUE z 16 czerwca 2016 r., ZOTSIS 2016/6/I-447, a także wnioski płynące z porównania treści klauzuli 2 ust. 2 porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady Europejskiej 2010/18/UE z art. 186 § 4 k.p.).

dr Eliza Maniewska
Biuro Studiów i Analiz
Sądu Najwyższego

ZNAJDZIESZ NAS TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa



Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Świadcstwo pracy — cd.

Czy w związku ze zmianą przepisów rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, polegającą na usunięciu z pomocniczego wzoru świadectwa pracy imion rodziców pracownika, pracodawca powinien skorygować treść świadectwa pracy wydanego pracownikowi, poprzez usunięcie z treści świadectwa ww. danych?

Ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (DzU poz. 730), która weszła w życie 4 maja 2019 r., wprowadziła zmiany w przepisach kodeksu pracy w zakresie danych pozyskiwanych przez pracodawcę od pracownika i kandydata na pracownika. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 22¹ k.p. pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) datę urodzenia,
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę,
- 4) wykształcenie,
- 5) kwalifikacje zawodowe,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Danych wymienionych w pkt 4-6 pracodawca żąda, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Natomiast od pracownika pracodawca żąda podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania,
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku — rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,

4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,

5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Na mocy ww. ustawy z katalogu danych, których może żądać pracodawca, usunięto imiona rodziców. Oznacza to, że od 4 maja 2019 r. pracodawca nie może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub od pracow-

nika podania danych obejmujących imiona rodziców. Konsekwencją powyższego była zmiana przepisów rozporządzenia określającego treść świadectwa pracy. Pomocniczy wzór świadectwa pracy stanowiący załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 18 czerwca 2019 r. w sprawie świadectwa pracy (DzU poz. 1197) nie zawiera już imion rodziców pracownika. Rozporządzenie weszło w życie 29 czerwca 2019 r. i począwszy od tej daty w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy nie należy umieszczać imion rodziców.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia, w przypadku świadectw pracy sporządzonych w okresie od 4 maja 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień wejścia w życie niniejszego rozporządzenia (tj. do 28 czerwca 2019 r.), zawierających informację o imionach rodziców pracownika, można złożyć wniosek do pracodawcy o wydanie nowego świadectwa pracy według dotychczasowego pomocniczego wzoru świadectwa pracy, z pominięciem informacji o imionach rodziców pracownika.

Wniosek może złożyć:

- 1) pracownik albo
- 2) osoba upoważniona przez pracownika, albo
- 3) małżonek lub inna osoba uprawniona do ubiegania się o rentę rodzinną w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a w razie braku takich osób, inna osoba będąca spadkobiercą pracownika — w razie śmierci pracownika w okresie, o którym mowa wyżej.

Wniosek składa się w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie rozporządzenia. Pracodawca ma obowiązek wydać nowe świadectwo pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie nowego świadectwa pracy w ww. terminie nie jest możliwe, w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu nowe świadectwo pracy przesyła się pracownikowi albo osobie, o której mowa wyżej, za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z 23 listopada 2012 r. — Prawo pocztowe (DzU z 2018 r. poz. 2188 oraz z 2019 r. poz. 1051) albo doręcza się je w inny sposób.

Najpóźniej w dniu wydania nowego świadectwa pracy usuwa się z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy

Nowe przepisy

Przegląd Dzienników Ustaw z 2019 r. od poz. 1189 do poz. 1421

Prawo pracy

Ustawa z 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy — Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (poz. 1287)

Nowelizacja ustawy z 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (DzU z 2018 r. poz. 967 ze zm.) ma na celu w szczególności podniesienie średniego wynagrodzenia nauczycieli, wprowadzenie nowego świadczenia na start dla nauczycieli stażystów (dodany art. 53a), określenie minimalnej wysokości dodatku za wychowawstwo (art. 34a), skrócenie ścieżki awansu zawodowego nauczycieli.

Ustawa zmienia również przepisy dotyczące zatrudniania nauczycieli na podstawie umów o pracę na czas określony (zmiana art. 10). Wprowadza m.in. ograniczenia odnośnie do długości trwania zatrudnienia na podstawie umów na czas określony zawieranych ze względu na potrzeby wynikające z organizacji nauczania.

Ustawa wchodzi w życie 1 września 2019 r., z wyjątkiem przepisów wymienionych w art. 17 pkt 1–3.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 18 czerwca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy (poz. 1197)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 97 § 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (DzU z 2019 r. poz. 1040 ze zm.). Zmienia załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (DzU z 2018 r. poz. 1289), Załącznik ten określa wzór świadectwa pracy. Rozporządzenie określa również zasady wydania nowego świadectwa pracy z pominięciem informacji o imionach rodziców pracownika, w przypadku świadectw pracy sporządzonych w okresie od 4 maja 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień wejścia w życie omawianego rozporządzenia.

Rozporządzenie weszło w życie 19 czerwca 2019 r.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 28 czerwca 2019 r. w sprawie czasu pracy pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (poz. 1224)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 48 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 30 ust. 1 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915). Określa zasady ustalania rozkładu czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiaru w poszczególnych dniach tygodnia dla pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji.

Rozporządzenie weszło w życie 7 lipca 2019 r. Z tym dniem traci moc zarządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 10 maja 1995 r. w sprawie rozkładu czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiaru w poszczególnych dniach tygodnia pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (MP poz. 287).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 28 czerwca 2019 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, zasad wynagradzania oraz wymaganych kwalifikacji zawodowych pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (poz. 1234)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 48 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 2 pkt 1, art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 i art. 47¹ ust. 3 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915 ze zm.). Określa: stanowiska, na których pracownicy zatrudnieni w Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji są urzędnikami państwowymi w rozumieniu ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych; zasady wynagradzania i awansowania oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i praktyki zawodowej pracowników Biura; zasady wynagradzania oraz inne świadczenia, w tym odprawy z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przysługujące doradcom lub pełniącym funkcje doradców Przewodniczącego Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji; szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę w urzędach państwowych, a także wypadki i warunki, w jakich do okresu pracy w Biurze wlicza się okres zatrudnienia u innego pracodawcy; zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania; przeznaczenie i wysokość funduszu nagród oraz funduszu premiewego; zasady dysponowania środkami pochodzącymi z funduszu.

Rozporządzenie weszło w życie 7 lipca 2019 r. Z tym dniem straciło moc rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 23 grudnia 2002 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz wymogów kwalifikacyjnych pracowników Biura Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (DzU poz. 2075).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 4 lipca 2019 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec mianowanych urzędników państwowych oraz w sprawie komisji dyscyplinarnych i rzecznika dyscyplinarnego w Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (poz. 1254)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 48 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 36 ust. 7 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915). Określa: szczegółowe zasady i tryb postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego prowadzonego wobec mianowanych urzędników państwowych w Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji oraz zasady i tryb powoływania i odwoływania komisji dyscyplinarnych oraz rzecznika dyscyplinarnego w Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji.

Rozporządzenie weszło w życie 7 lipca 2019 r.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania

dzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (poz. 1296)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 i 2, art. 44, art. 46 i art. 53 ust. 3 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (DzU z 2018 r. poz. 1915 ze zm.). W załączniku 5 do rozporządzenia Rady Ministrów z 2 lutego 2010 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (DzU poz. 134 ze zm.) zmienia tabelę określającą miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Służby Więziennej. Zgodnie z § 2 omawianego rozporządzenia nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego stosuje się do wynagrodzeń zasadniczych pracowników Służby Więziennej należnych od 1 stycznia 2019 r.

Rozporządzenie weszło w życie 13 lipca 2019 r.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (poz. 1324)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (DzU z 2018 r. poz. 577). Zmienia załącznik 3 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (DzU poz. 485 ze zm.) w zakresie tabeli określającej wysokość wynagrodzenia zasadniczego przysługującego urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury. Nowe stawki wynagrodzenia stosuje się do wynagrodzeń zasadniczych należnych od 1 stycznia 2019 r.

Rozporządzenie weszło w życie 31 lipca 2019 r.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 28 czerwca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (poz. 1325)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 88 ust. 9 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (DzU z 2018 r. poz. 2190 ze zm.). Zmienia tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego określoną w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (DzU z 2017 r. poz. 304 ze zm.). Nowe stawki wynagrodzenia mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od 1 stycznia 2019 r.

Rozporządzenie weszło w życie 1 sierpnia 2019 r.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 18 lipca 2019 r. w sprawie oceny kwalifikacji kandydata na wolne stanowisko sędziowskie (poz. 1367)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 57i § 4 ustawy z 27 lipca 2001 r. — Prawo o ustroju sądów powszechnych (DzU z 2019 r. poz. 52 ze zm.). Określa szczegółowy tryb i sposób dokonywania oceny kwalifikacji kandydata na wolne stanowisko sędziowskie.

Rozporządzenie weszło w życie 24 lipca 2019 r.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24 lipca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (poz. 1395)

Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 12 ust. 8 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2018 r. poz. 1265 ze zm.). Zmienia rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (DzU poz. 865).

Rozporządzenie weszło w życie 1 sierpnia 2019 r.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 6 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (poz. 1251)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 14 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o pracownikach samorządowych (poz. 1282)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 14 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (poz. 1352)

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

Zabezpieczenie społeczne

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Mongolią o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 24 stycznia 2018 r. (poz. 1189)

Oświadczenie Rządowe z 17 maja 2019 r. w sprawie mocy obowiązującej Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Mongolią o zabezpieczeniu społecznym, podpisanej w Warszawie dnia 24 stycznia 2018 r. (poz. 1190)

Porozumienie administracyjne w sprawie stosowania Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Mongolią o zabezpieczeniu społecznym, podpisane w Warszawie dnia 24 stycznia 2018 r. (poz. 1191)

Oświadczenie Rządowe z 17 maja 2019 r. w sprawie związania Rzeczypospolitej Polskiej Porozumieniem administracyjnym w sprawie stosowania Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Mongolią o za-

bezpieczeniu społecznym, podpisanym w Warszawie dnia 24 stycznia 2018 r. (poz. 1192)

Umowę stosuje się w odniesieniu do Mongolii do świadczeń wypłacanych na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym: emerytur, rent z tytułu niezdolności do pracy oraz rent z tytułu utraty żywiciela, wypłacanych z Funduszu Emerytalnego; świadczeń z tytułu czasowej niezdolności do pracy, zasiłków z tytułu ciąży i macierzyństwa oraz zasiłków pogrzebowych, wypłacanych z Funduszu Rentowego; zasiłków dla bezrobotnych wypłacanych z Funduszu Bezrobocia; rent i zasiłków wypłacanych z Funduszu Wypadkowego i Chorób Zawodowych. W odniesieniu do Polski umowę stosuje się do świadczeń z zabezpieczenia społecznego: zasiłków dla bezrobotnych oraz z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia społecznego rolników; świadczeń w razie choroby i macierzyństwa; emerytur, rent z tytułu niezdolności do pracy oraz rent rodzinnych; świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; zasiłków pogrzebowych.

Zakresem obowiązywania Umowy objęte są osoby, które podlegały lub podlegają ustawodawstwu jednej lub obu stron Umowy oraz inne osoby, które wywodzą swoje prawa do osób, które podlegały lub podlegają ustawodawstwu jednej lub obu stron Umowy.

Umowa oraz Porozumienie administracyjne weszły w życie 1 lipca 2019 r.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 6 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (poz. 1205)

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12 czerwca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (poz. 1218)

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 czerwca 2019 r. sygn. akt SK 2/17 (poz. 1257)

Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 26 czerwca 2019 r., w sprawie o sygn. akt SK 2/17, w wyniku rozpoznania skargi konstytucyjnej, orzekł, że art. 17 ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (DzU z 2015 r. poz. 114 ze zm. — dalej: ustawa), w zakresie, w jakim stanowi, że świadczenie pielęgnacyjne nie przysługuje, jeżeli osoba sprawująca opiekę ma ustalone prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, jest niezgodny z art. 71 ust. 1 zdanie drugie w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

W pozostałym zakresie Trybunał umorzył postępowanie.

Skarga kasacyjna została skierowana w sprawie, w której zaskarżono decyzję dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej odmawiającą skarżącej prawa do świadczenia pielęgnacyjnego z tytułu rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w związku z opieką nad niepełnosprawną od urodzenia córką. Organ uzasadnił rozstrzygnięcie tym, że skarżąca jest inwalidką III grupy i ma ustalone na stałe prawo do renty inwalidzkiej, a ustalenie prawa do takiego świadczenia, zgodnie z art. 17 ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy, stanowi negatywną przesłankę uzyskania świadczenia pielęgnacyjnego.

Zdaniem skarżącej art. 17 ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy w zakresie, w jakim stanowi, że świadczenie pielęgnacyjne nie przysługuje, jeżeli osoba sprawująca opiekę ma ustalone prawo do renty, jest niezgodny z art. 71 ust. 1 zdanie drugie w związku z art. 2 i art. 32 Konstytucji.

W ocenie Trybunału sytuacja faktyczna oraz prawna opiekunów mających ustalone prawo do renty, lecz rezygnujących z dalszego zatrudnienia w celu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną wskazuje na podobieństwo do sytuacji opiekunów, którzy nie mają przyznanego prawa do renty, lecz również rezygnują z zatrudnienia w celu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną. Trybunał ponownie podkreślił, że zasadniczym celem świadczenia pielęgnacyjnego jest częściowe pokrycie wydatków ponoszonych przez rodzinę w związku z koniecznością zapewnienia opieki i pielęgnacji niepełnosprawnemu dziecku lub niepełnosprawnej osobie dorosłej. W świetle tych okoliczności wyłączenie przez ustawodawcę możliwości uzyskania przez opiekuna-rencistę świadczenia pielęgnacyjnego, według Trybunału, stanowi nieproporcjonalne i nieuzasadnione różnicowanie. Trybunał stwierdził, że nie ma podstaw do wykluczenia z pobierania świadczenia osób, które nie podejmują lub rezygnują z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną z tego tylko względu, że mają one przyznane prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, (zwłaszcza) jeżeli świadczenia tego nie pobierają.

Artykuł 17 ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy w zakresie, w jakim stanowi, że świadczenie pielęgnacyjne nie przysługuje, jeżeli osoba sprawująca opiekę ma ustalone prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, utraci moc z upływem 6 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw.

Trybunał orzekł w składzie: Mariusz Muszyński (przewodniczący), Justyn Piskorski (sprawozdawca), Piotr Pszczółkowski, Małgorzata Pyziak-Szafnicka, Jarosław Wyrembak.

Zdanie odrębne złożył Mariusz Muszyński.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 3 lipca 2019 r. sygn. akt SK 20/18 (poz. 1368)

Wyrokiem z 3 lipca 2019 r., w sprawie o sygn. akt SK 20/18, w wyniku rozpoznania skargi konstytucyjnej, Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 18 ust. 10 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2016 r. poz. 963 ze zm.; dalej: ustawa), jest zgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

W pozostałym zakresie Trybunał umorzył postępowanie.

Skargę konstytucyjną skierowano w sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego, w której przyjęto, że wobec skarżącego, podlegającego ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, nie było podstaw do zastosowania zasady zmniejszenia podstawy wymiaru składek na podstawie art. 18 ust. 9 i 10 ustawy. Zdaniem organu rentowego prawo do równoczesnego zmniejszenia najniższej podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne przysługuje tylko w sytuacji, w której ubezpieczony spełnia warunki do wypłaty zasiłku chorobowego. Organ stwierdził, że skarżącemu nie przysługiwało prawo do zasiłku chorobowego, ponieważ nie opłacił w terminie składek na dobrowolne

ubezpieczenie chorobowe. Sądy rozpoznające sprawę podzieliły stanowisko organu rentowego.

Zdaniem skarżącego, art. 18 ust. 10 ustawy w zakresie, w jakim przewiduje, że uprawnienie do zmniejszenia najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku niezdolności ubezpieczonego do pracy stosuje się wyłącznie w takim przypadku, w którym ubezpieczony z tytułu tej niezdolności spełnia nie tylko faktyczne, ale również normatywne warunki do przyznania zasiłku, narusza art. 67 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 oraz art. 2 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji, ponieważ prowadzi do nieusprawiedliwionego różnicowania obywateli w zakresie uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę, uzależniając skorzystanie z prawa pomniejszenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie tylko od faktycznej niezdolności do pracy, o której mowa w art. 67 ust. 1 Konstytucji, lecz także od spełnienia warunków do przyznania zasiłku chorobowego.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że kryterium różnicowania ubezpieczonych w postaci opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią analizowanej regulacji. W ocenie Try-

bunału racjonalnym jest założenie, że jednym z warunków obniżenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest opłacanie składki na inne ubezpieczenie — w tej sprawie ubezpieczenie chorobowe. Trybunał podkreślił, że podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność jest określona korzystniej niż w przypadku ogółu ubezpieczonych, a art. 18 ust. 10 ustawy przewiduje dodatkową preferencję. W konsekwencji uzależnienie możliwości zmniejszenia przez te osoby najniższego wymiaru składki emerytalno-rentowej od opłacenia przez nie składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie prowadzi do nieproporcjonalnego potraktowania. W ocenie Trybunału analizowane rozwiązanie dostatecznie chroni interesy ubezpieczonych, a jednocześnie sprzyja ochronie interesu całego społeczeństwa, które pośrednio dotuje FUS.

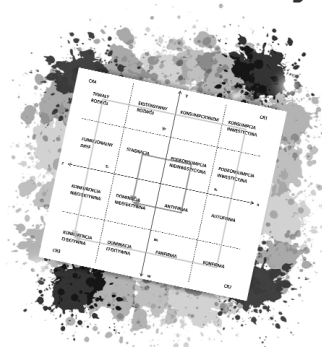
Trybunał orzekł w składzie: Mariusz Muszyński (przewodniczący), Małgorzata Pyziak-Szafnicka (sprawozdawca), Stanisław Rymar, Piotr Tuleja oraz Jarosław Wyrembak.

Orzeczenie zapadło jednogłośnie.

dr Agnieszka Zwolińska

Szczególna teoria zatrudnienia

Adam Noga



Jak wykorzystać przedsiębiorstwa, rynki i państwa do tworzenia atrakcyjnej pracy

Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

PWE poleca

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

Szczególna teoria zatrudnienia (STZ), opracowana przez autora niniejszej książki, jest oparta na hipotezie, że w historii myśli ekonomicznej zbyt dużą wagę przypisywano substytucyjności i komplementarności dóbr, zbyt małą natomiast współproduktywności dóbr. Współproduktywność dóbr to

wzajemne zdobywanie dostępu do jednego z dóbr na skutek wykorzystywania (konsumpcji) dobra drugiego. STZ wykorzystuje zjawisko współproduktywności dóbr i zakłada, że atrakcyjna praca zależy od samych gospodarstw domowych, a rynki, państwa i przedsiębiorstwa mogą tylko pomóc w jej kreowaniu dzięki nabywaniu i tworzeniu przez gospodarstwa domowe dóbr współproduktywnych. Największy potencjał współproduktywności mają dobra ekologiczne, intelektualne i społeczne.

www.pwe.com.pl

Jerzy Wratny

Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy

Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2019

rec. dr hab. Krzysztof Walczak

Recenzowana publikacja stanowi pierwsze na polskim rynku wydawniczym kompleksowe opracowanie poświęcone problematyce partycypacji pracowniczej. Jest to książka szczególnie również z tego powodu, że stanowi podsumowanie wieloletnich badań i rozważań naukowych Profesora Jerzego Wratnego, jednego z czołowych luminarzy polskiego prawa pracy, który tematykę partycypacji uczynił jednym z głównych obszarów swojego zainteresowania.

Monografia ma charakter wielowątkowy, co przejawia się głównie na dwóch płaszczyznach: rodzajowej oraz przedmiotowej. Jeżeli chodzi o rodzaje partycypacji, to autor słusznie wyodrębnia jej 3 kategorie: bezpośrednią, przedstawicielską oraz kapitałową, równocześnie wskazując, że z perspektywy nauki prawa partycypacja bezpośrednia jest zjawiskiem zachodzącym w sferze indywidualnych stosunków pracy. Nie ma ona w zasadzie — w przeciwieństwie do partycypacji przedstawicielskiej — charakteru zinstytucjonalizowanego, co nie wyklucza odniesień do niej w dokumentach zakładowych. Z tych powodów w zasadzie nie stanowi przedmiotu zainteresowania dogmatyki prawa pracy, dlatego też problematyka ta nie została omówiona w odrębnym rozdziale, a jedynie w podpunkcie rozdziału wstępnego, co z punktu widzenia celu pracy wydaje się uzasadnione.

Jeżeli chodzi o zakres przedmiotowy publikacji, to autor nie ogranicza się do samej analizy dogmatyczno-prawnej przepisów, ale prezentuje tytułowy problem partycypacji z różnych punktów widzenia, uwzględniając dorobek innych nauk, takich jak socjologia, ekonomia, nauka o zarządzaniu, etyka czy wreszcie bliska Profesorowi Wratnemu katolicka nauka społeczna. Takie interdyscyplinarne podejście w oparciu o bardzo bogatą, i to nie tylko polskojęzyczną literaturę przedmiotu, z uwzględnieniem podejścia prawnoporównawczego, jest unikatowe w polskim piśmiennictwie naukowym i stanowi o istotnej wartości poznawczej opracowania. Należy do tego dodać niezwykle ciekawe rozważania prezentujące tło historyczne samej koncepcji partycypacji, omawiające jej genezę oraz etapy rozwoju ze wskazaniem jej podstaw aksjologicznych. Należy bowiem podkreślić, na co bardzo wyraźnie zwraca uwagę autor, że sama idea partycypacji pracowniczej wywodzi się z trzech różnych źródeł. A więc z ideologii socjalistycznej, podejścia reformatorskiego (wyrażanego przez przedstawicieli biznesu) oraz z kato-

lickiej nauki społecznej. Uwzględnienie tych różnych podejść wydaje się niezbędne dla prawidłowej oceny tego zjawiska również z dzisiejszej perspektywy.

Jeżeli chodzi o strukturę, to monografia ma logiczną i przemyślaną konstrukcję. Autor w 1 rozdziale, zatytułowanym *Zagadnienia ogólne*, prezentuje pojęcia omawiane w dalszej części pracy, w tym zwłaszcza „partycypacja” oraz „partycypacja pracownicza”, które wbrew pozorom nie są jednoznaczne, tym bardziej że są one stosowane w różnych naukach. Dodatkowo, tak jak wskazano wyżej, w części tej znajduje się ogólna analiza pojęcia „partycypacja bezpośrednia”.

Najważniejszą częścią pracy są rozważania dotyczące partycypacji przedstawicielskiej, przy czym w celu zapobieżenia nieporozumieniom autor wprowadza własną definicję tego pojęcia, którą posługuje się w dalszych rozważaniach. I tak, pod tym pojęciem rozumie całokształt relacji zachodzących między instytucjami przedstawicielskimi pracowników a szeroko pojętą stroną pracodawczą, mających na celu, mówiąc najszerzej, wpływanie na bieg spraw zakładowych. Tematyce tej autor poświęcił dwa rozdziały (drugi i trzeci). W rozdziale 2 problematyka ta została omówiona od strony teoretycznej oraz prawa międzynarodowego i europejskiego. Natomiast w rozdziale 3 znajdujemy jej omówienie z punktu widzenia ustawodawstwa i praktyki polskiej w ciekawie zaprezentowanym ujęciu historycznym.

Jeżeli chodzi o stronę podmiotową partycypacji przedstawicielskiej, to autor słusznie wskazuje na jej dwa nurty: za pośrednictwem związków zawodowych oraz poprzez pozazwiązkowe ciała reprezentujące pracowników. Przy czym, tak jak w tym pierwszym przypadku można mówić o pewnych standardach wynikających z prawnego uregulowania uprawnień związków zawodowych, tak w tym drugim, ze względu na ich różnorodny charakter, trudno jest dokonać ich jednoznacznej oceny. Czym innym będą bowiem przedstawicielstwa w przypadku podmiotów, w których nie działają związki zawodowe, i wówczas jak pisze Profesor Wratny pełnią one rolę „protezy” związków zawodowych i mogą realizować ich uprawnienia, z wyjątkiem enumeratywnie wymienionych a znajdujących się tylko w kompetencji związków zawodowych. Inna sytuacja pojawia się natomiast w przypadku, gdy przedstawicielstwo pracownicze działa obok związków zawodowych, i wówczas korzysta tylko z uprawnień nada-

nych mu odrębnie. Autor szczegółowo opisuje poszczególne modele działania tych przedstawicielstw, wskazując słusznie, że ze względu na obowiązujące w Polsce przepisy i monopol związków zawodowych w korzystaniu z pewnych prerogatyw (takich jak negocjowanie prawa zakładowego, prowadzenie sporów zbiorowych pracy jak też reprezentowanie pracowników wobec pracodawcy w sprawach indywidualnych) w zakładach nieuzwiązkowanych występuje zasadnicza luka w zakresie reprezentacji praw i interesów pracowniczych zarówno w wymiarze zbiorowym, jak i indywidualnym.

W ciekawy sposób autor opisuje też wzajemne relacje między przedstawicielstwami związkowymi i pozazwiązkowymi, i to zarówno na płaszczyźnie prawnej jak i faktycznej, z czym wiąże się konieczność rozgraniczenia kompetencji ciał związkowych i pozazwiązkowych, co jednak w polskich realiach nie zostało wyraźnie zrealizowane. W związku z tym autor wskazuje, że prawo związków zawodowych do reprezentowania pracowników w dziedzinie układów zbiorowych ma uzasadnienie historyczne, co znajduje potwierdzenie we współczesnych rozwiązaniach prawnych. Natomiast w przypadku pozazwiązkowych form partycypacji nie występuje tego rodzaju uzasadnienie dla wyłączności związków zawodowych. Przy czym dalej słusznie dodaje, że typowym rozwiązaniem, charakterystycznym dla krajów Unii Europejskiej, jest powierzenie uprawnień partycypacyjnych organom ogólnozakładowym, powoływanym specjalnie do tych celów. Taki model jest zdaniem autora rozwiązaniem optymalnym.

Dalej w oparciu o literaturę przedmiotu z różnych wskazanych wyżej dziedzin autor zaprezentował zakres przedmiotowy partycypacji, a także jej stopnie — od najsłabszego, jakim jest samo uzyskiwanie informacji bez dodatkowego uprawnienia do oddziaływania na proces decyzyjny, poprzez uprawnienia doradczo-konsultacyjne (zwane współdziałaniem, w których jednak nadal ostateczną decyzję podejmuje pracodawca), aż po najmocniejszą, jaką jest wyłączność decyzji organu przedstawicielskiego. Autor opisuje szczegółowo wszystkie te stopnie oraz odnosi je do uprawnień konkretnych podmiotów, i to zarówno wynikających z prawa europejskiego jak i krajowego. Rozważania te są poprzedzone ciekawym rysem historycznym pokazującym jak idea partycypacji rozwijała się w poszczególnych krajach a także jak ewoluowało w tym zakresie prawo międzynarodowe (a więc w praktyce konwencje MOP oraz Rady Europy) i europejskie (a więc akty pierwotnego i wtórnego prawa EWG, a obecnie UE). Przy czym, jak słusznie zauważa autor, zakres ingerencji prawa europejskiego w tą tematykę stopniowo się poszerzał. I tak, początkowo mieliśmy do czynienia z uregulowaniami cząstkowymi dotyczącymi różnych aspektów stosunków między pracodawcami a przedstawicielami pracowników (zwolnienia grupowe, transfery zakładu pracy na innego pracodawcę, praca tymczasowa, telepraca, problematyka bhp i inne), po czym zaczęto wydawać regulacje całościowe poświęcone partycypacji jako takiej.

Rozdział 3 stanowi „przeniesienie” wskazanych wyżej rozważań z rozdziału 2 na grunt polski. Przy czym autor

dokonał podziału instytucjonalnego tej formy partycypacji na trzy grupy: samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego, uczestnictwo przedstawicieli pracowników w organach nadzorczych oraz zarządach, wreszcie partycypacja pracownicza będąca efektem wdrożenia do polskiego porządku prawnego omówionych wcześniej regulacji europejskich. Jeżeli chodzi o pierwszy przejaw partycypacji, a więc samorząd pracowniczy, to autor dokonał podziału jego rozwoju na sześć okresów, słusznie wyprawiając go jeszcze z ustawodawstwa międzywojennego. Z niezwykłą swadą opisał następnie historię tej instytucji w czasie gospodarki nakazowo-rozdziałowej, w sposób bardzo ciekawy tytułując poszczególne okresy: 1. Antecedencje (rady zakładowe), 2. Preludium (rady robotnicze 1956 r.), 3. Nierozegrana bitwa (rady pracownicze 1981 r.), 4. Przymusowy letarg i wojna pozycyjna (1981–1989), a także jej funkcjonowanie po przemianach ustrojowych w 1989 r., również tytułując dwa kolejne okresy w sposób bardzo znamieny: 5. Pyrrusowe zwycięstwo (1989–1990), 6. Upadek i życie po życiu. Istotne, zwłaszcza dla młodego czytelnika, są nie tyle rozważania dogmatycznoprawne, ale omówienie uwarunkowań działania tej instytucji wraz z praktyką jej funkcjonowania, które doskonale oddają wskazane wyżej tytuły podrozdziałów. Jak słusznie wskazuje autor, przejawem „życia po życiu” samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego są przepisy o udziale przedstawicieli załogi podmiotów, które przekształciły się w wyniku prywatyzacji i komercjalizacji w spółki prawa handlowego w radach nadzorczych oraz zarządach, co jest przejawem, jak to nazywa autor, drugiego piętra partycypacji przedstawicielskiej w polskim porządku prawnym, opisanym w kolejnej części tego rozdziału. Jednakże w praktyce ten rodzaj partycypacji nie sprawdził się, dlatego też należy zgodzić się z postulatem autora, że sposób ukształtowania tej formy partycypacji w polskich spółkach kapitałowych wymagałby bardziej przemyślanej koncepcji, przy uwzględnieniu także innych form partycypacji, zwłaszcza akcjonariatu pracowniczego.

Większe znaczenie praktyczne, tym bardziej że oparte o wskazane wyżej wzorce, ma partycypacja pracownicza będąca przejawem wdrożenia do polskiego porządku prawnego standardów europejskich. Przy czym również w tym w przypadku „sposób” oddziaływania na polski porządek prawny jest różny w zależności od tego, czy dotyczy on podmiotów transnarodowych (w których istnienie takich przedstawicielstw wynika z mocy samego prawa), czy też podmiotów działających na poziomie krajowym (w których istnieje większa elastyczność w tym względzie). W praktyce ta „elastyczność” przejawia się w tym, że z wyjątkiem podmiotów, w których działają związki zawodowe, rady pracowników jako uniwersalne ciała ogólnozakładowe nie znalazły szerszego odzewu. Autor po wnikliwej analizie treści ustawy prezentuje ciekawe postulaty *de lege ferenda*, które mogłyby doprowadzić do faktycznego wzmocnienia rad pracowniczych jako stałego podmiotu reprezentującego interesy załogi.

Ostatnią z form przedstawicielstwa są wymienieni w wielu przepisach prawa przedstawiciele wyłonieni *ad hoc* w trybie przyjętym na terenie zakładu pracy. Autor

dokonyuje przeglądu tych uregulowań, pokazując wiele problemów prawnych związanych z ich działaniem, które są również przedmiotem sporów w doktrynie. Dlatego też należy zgodzić się z autorem, że status prawny takich przedstawicieli, o których mowa w rozproszonych przepisach ustawodawstwa pracy, wymaga w wielu aspektach dopełnienia, gdyż w przeciwnym razie odnośne przepisy nie odgrywają swojej roli. Perspektywicznie jawi się potrzeba scalenia tego rodzaju przedstawicielstw w jednolitą instytucję, określaną przez autora mianem rady zakładowej, która w nieuzwiązkowanych zakładach pracy mogłaby spełniać niektóre funkcje wypełniane przez związki zawodowe, a ponadto funkcje przypisane obecnie radom pracowników. Koncepcję tę prezentuje autor od wielu lat, a jej założenia znajdują się również na końcu tego rozdziału pod znanym tytułem *Przedstawicielstwo pracownicze. Propozycje de lege ferenda*.

Rozdział 4 zawiera omówienie trzeciej głównej formy partycypacji pracowniczej, jaką jest partycypacja kapitałowa (akcjonariat pracowniczy). I tutaj autor zaczyna od ustosunkowania się do różnic w interpretacji samego pojęcia akcjonariat pracowniczy, następnie skrótowo prezentuje jego historię na świecie, po czym przechodzi do jej omówienia na gruncie polskim. Przy czym podobnie

jak w poprzednim rozdziale autor podchodzi krytycznie do obowiązującego w tym temacie porządku prawnego (a w rzeczywistości jego braku, poza nieudaną w praktyce próbą uregulowania tej kwestii w przepisach prywatyzacyjnych) i prezentuje własne poglądy na temat możliwych kierunków działań legislacyjnych mających na celu wypromowanie tej instytucji w polskich realiach.

Monografię kończy 10-stronicowy rozdział stanowiący pogłębione podsumowanie zagadnień omówionych w pracy.

Reasumując, od strony merytorycznej, a także formalnej praca ma charakter wybitny i stanowi doskonałe kompendium wiedzy dla wszystkich, których interesuje tytułowa tematyka partycypacji. Może być ona wykorzystywana zarówno jako podręcznik, poradnik, a także jako monografia naukowa stanowiąca podstawę do refleksji dla osób zajmujących się zawodowo problematyką zbiorowego prawa zatrudnienia. W tym ostatnim wypadku, ze względu na liczne i uzasadnione postulaty *de lege ferenda*, może być ona również źródłem inspiracji dla osób mających wpływ na przebieg procesu legislacyjnego. Co w świetle wskazanych wyżej mankamentów ustawodawstwa polskiego w tym zakresie byłoby bardzo pożądane.

PWE poleca

Jacek Kamiński

MAKROMARKETING

Nauka o marketingu
wobec problemów społecznych
i środowiskowych



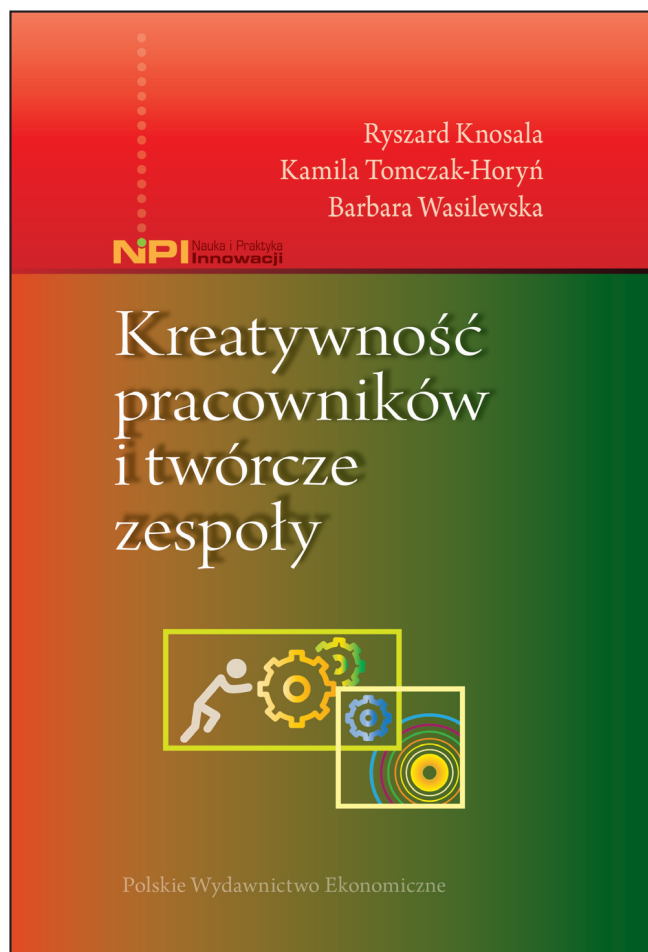
Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne

Makromarketing jest obszarem nauki o marketingu, który bardziej niż marketingiem jako funkcją zarządzania i narzędziem menedżera jest zainteresowany społeczną i środowiskową rolą marketingu. Traktuje on marketing jako proces społeczny, główny akcent zainteresowania kładąc na oddziaływanie marketingu na społeczeństwo oraz społeczeństwa na marketing.

Książka jest jednym z nielicznych i pierwszym na polskim rynku wydawniczym opracowaniem z zakresu teorii marketingu oraz historii myśli marketingowej poświęconym makromarketingowi. Jej głównym celem jest przedstawienie istoty, historii, przedmiotu i zakresu makromarketingu jako części nauki o marketingu oraz ukazanie roli, jaką spełnia on w jej rozwoju, a także szans, jakie w związku z rozwojem problematyki makromarketingowej stają przed nauką o marketingu.

www.pwe.com.pl

NOWOŚĆ



Przedsiębiorstwo, aby było innowacyjne, musi poszukiwać pracowników o najwyższej zdolności do kreatywnego myślenia i twórczego rozwiązywania problemów. Wyłonienie takich osób wymaga odpowiednich narzędzi pomiaru i oceny kreatywności. Autorzy książki opracowali takie narzędzia i wielokrotnie je przetestowali w różnych przedsiębiorstwach. Kreatywne myślenie wymagane jest nie tylko od przyszłych pracowników, ale również od już zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Dokonując oceny kreatywności pracowników, można wyłowić spośród nich twórcze osoby i umożliwić im

odpowiednią ścieżkę kariery i rozwoju. Ocena kreatywności pracowników jest też niezbędnym elementem budowy zespołów twórczych profesjonalistów. Książka w przystępny sposób opisuje, jak tworzyć takie zespoły, zawiera wyniki prowadzonych badań własnych autorów oraz propozycje rozwoju kreatywności powstałe na bazie współpracy z przedsiębiorstwami.

