Mariusz Piotrowski

Katedra Finansów Przedsiębiorstw
Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

Praktyka interpretacji i stosowania prawa pracy w zakładach pracy wobec zjawisk gospodarczych i sytuacji na rynku pracy w latach 1990-1995

Uwagi wprowadzające

Wpływ sytuacji na rynku pracy na rozwój i stosowanie instytucji prawa pracy musi być rozpatrywany w kontekście zmian, jakie zachodzą w gospodarce oraz w państwie. Można chyba stwierdzić, że zmiany na rynku pracy są pochodną zmian w sytuacji gospodarczej. Dość wyraziście związki te uwidoczniły się w Polsce w okresie lat 1990-1995.

Zmiana systemu społeczno-gospodarczego i związana z tym restrukturyzacja gospodarki wpłynęły w decydującym stopniu na stan rynku pracy.

Po pierwsze, likwidacja i upadłość wielu zakładów pracy oraz przeprowadzana redukcja zatrudnienia sprawiły, że na rynku pracy pojawiła się duża liczba osób poszukujących pracy, zdecydowanie większa niż zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców.

Po drugie, nawet zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na określonych pracowników nie niweluje samo w sobie, w jakiś proporcjonal-

ny sposób, bezrobocia, ponieważ specyficzna struktura gospodarcza kraju ukształtowana w okresie gospodarki centralnie planowanej i funkcjonującej w ówczesnym międzynarodowym układzie gospodarczym, zaowocowała specyficzną strukturą kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy. W wielu zawodach zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach wyraźnie zmalało, co jest istotną przeszkodą wykorzystywania zjawiska tworzenia nowych miejsc pracy dla likwidacji bezrobocia.

Tworzenie wielu nowych miejsc pracy, co jest związane ze wzrostem inicjatywności i przedsiębiorczości obywateli oraz stworzeniem prawnych warunków dla realizacji zasady wolności gospodarczej, nie mogło w sposób znaczący wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia również z uwagi na owo strukturalne niedopasowanie popytu i podaży co do pracowników o określonych kwalifikacjach.

Intensywny rozwój niektórych dziedzin gospodarki (np. bankowość, ubezpieczenia, doradztwo różnego rodzaju) nie wpłynął więc w zasadniczy sposób na zmniejszenie liczby osób poszukujących pracy.

Zmiany sytuacji gospodarczej oddziałują również na postawy i potrzeby pracodawców. Niestabilność sytuacji społecznej, politycznej i ekonomicznej, obciążenia publicznoprawne, rozwój nowych dziedzin gospodarki wpłynęły na ukształtowanie się szczególnych potrzeb i postaw wśród pracodawców co do rozmiaru i zasad zatrudnienia oraz ukształtowania praw i obowiązków stron stosunków prawnych będących podstawą zatrudnienia.

Można w związku z tym powiedzieć, że na rynku pracy doszło do konfrontacji potrzeb i postaw pracodawców i osób poszukujących pracy. Konfrontacja ta zaowocowała wytworzeniem się określonych nowych zjawisk w stosunkach zatrudnienia, co jest związane również z interpretacją i stosowaniem poszczególnych instytucji prawa pracy.

Wybór prawnej podstawy zatrudnienia

W latach po II wojnie światowej w polskim prawie pracy oraz prawie ubezpieczeń społecznych ukształtowały się zasadnicze i głębokie różnice pomiędzy zatrudnieniem na zasadzie stosunku cywilnoprawnego (np. umowa zlecenia, umowa agencyjna, umowa o dzieło) oraz zatrudnieniem na zasadzie stosunku pracy. Umowy prawa cywilnego były przez wiele lat formą prawną zatrudnienia dodatkowego i doraźnego i nie stanowiły alternatywy dla zatrudnienia na zasadzie stosunku pracy. Podstawą zatrudnienia dla obywateli były stosunki pracy kształtowane przez prawo pracy. Osoby zatrudnione na tej podstawie korzystały z wielu świadczeń i zabezpie-

czeń socjalnych, jakie nie były i nie mogły być w myśl obowiązującego prawa udziałem osób zatrudnionych na zasadzie stosunków prawa cywilnego. Można dla przykładu wymienić takie uprawnienia pracownicze, jak: urlopy wypoczynkowe, świadczenia socjalne, ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, ubezpieczenie społeczne, świadczenia wypadkowe i chorobowe, dostarczanie przez pracodawcę środków i stwarzanie warunków niezbędnych do wykonywania pracy oraz wiele innych. Sytuacja na rynku pracy panująca do początku lat osiemdziesiątych, charakteryzująca się znaczną przewagą popytu na siłę roboczą, nad jej podażą również nie sprzyjała temu, aby zatrudniać niezbędne pracodawcom osoby na zasadzie stosunku prawa cywilnego zamiast na korzystniejszej dla zatrudnionego podstawie prawnej, zatrudnienia w postaci stosunku pracy. Wreszcie trzeba powiedzieć, że również różnego rodzaju rozwiązania legislacyjne natury finansowej, skutecznie zniechęcały do wyboru jako podstawy zatrudnienia, stosunków cywilnoprawnych, w miejsce wyboru którejś z form stosunku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o rozwiązania prawne mające na celu limitowanie funduszu wynagrodzeń (np. podatek od wzrostu wynagrodzeń).

Zmiany na rynku pracy oraz zmiany legislacyjne, zachodzące w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych dość radykalnie odmieniły sytuację w omawianej dziedzinie i praktykę zatrudnienia zarazem.

Po pierwsze, z czasem zniesiono dotychczasowe zasady limitowania funduszu płac.

Po drugie, pogłębiające się bezrobocie wpłynęło na to, że pracodawcy uzyskali większe możliwości dyktowania formy prawnej zatrudnienia, a pracobiorcy zaczęli wykazywać większą skłonność do przyjmowania propozycji również takich, które nie zawsze w pełni realizowały ich interesy.

Po trzecie, stale zwiększające się obciążenia finansowe dotyczące zatrudnienia na zasadzie stosunku pracy, wpłynęły w dominującym zakresie na rozpowszechnienie się praktyki zatrudniania, zamiast na zasadzie stosunku pracy, na zasadzie stosunku prawa cywilnego. Można tu wskazać takie obciążenia finansowe, jak:

1) odprawy wypłacane pracownikom zwalnianym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy[1],

2) świadczenia wyrównawcze wypłacane osobom zatrudnianym na zasadzie stosunku pracy po zwolnieniu z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy[2],

[1] Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, z póź. zm.).

[2] J.w. (dodatki wyrównawcze obecnie już nie wypłacane z powodu dokonania zmiany ustawy).

3) opłaty na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych[3],

4) opłaty uiszczane na rzecz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych[4],

5) koszty realizacji nałożonych na pracodawców obowiązków płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych w zakresie świadczeń wypłacanych pracownikom[5],

6) zwiększone wydatki pracodawców w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego[6].

W takiej sytuacji państwo poczyniło kroki legislacyjne w celu ograniczenia zastępowania stosunków pracy, stosunkami prawa cywilnego. Działania te miały na celu – ogólnie rzecz biorąc – zniechęcić do wybierania którejś z umów prawa cywilnego jako formy prawnej zatrudnienia.

Przede wszystkim podjęto działania mające na celu objęcie osób zatrudnionych na zasadzie umów zlecenia i umów agencyjnych ubezpieczeniem społecznym[7]. Osoby te zostały również objęte możliwością korzystania ze świadczeń socjalnych pracodawcy[8] oraz mogą być obejmowane postanowieniami układów zbiorowych pracy[9].

Również sądownictwo, choć w mniejszym zakresie niż można było się tego spodziewać, zajmowało się problematyką zatrudniania na zasadzie stosunków cywilnoprawnych. Między innymi Sąd Najwyższy zajął się praktyką zawierania, obok umów o pracę, również umów cywilnoprawnych o wykonywanie pracy tego samego rodzaju jak w umowie o pracę, świadczonej po godzinach pracy. Sens takich umów polegał w gruncie rzeczy na obchodzeniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym pracowników oraz o ograniczeniach zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, a także przepisów o najniższym wynagrodzeniu pracowników. Sąd Najwyższy uznał tego typu praktyki za stanowiące obejście prawa i zalecił zakwalifikowanie umów tego rodzaju jako umów uzupełniających umowę o pracę, a więc zakwalifikowanie ich jako umów o pracę[10].

---

[3] Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46, poz. 201, z póź. zm.).

[4] Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z póź. zm.).

[5] Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 1993 r. Nr 90, poz. 416, z póź. zm.).

[6] Znowelizowany art. 92 kodeksu pracy.

[7] Ustawa z dnia 18 listopada 1994 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (Dz.U. Nr 133, poz. 686).

[8] Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszy świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 43, poz. 163, z póź. zm.).

[9] Art. 239 kodeksu pracy.

[10] Uchwała SN z dnia 12 kwietnia 1994 r. nr I PZP 13/94 OSN IAPiUS.

Nie można jednak twierdzić, że w orzecznictwie sądowym przyjęto kierunek mechanicznego kwalifikowania, w sytuacjach wątpliwych, nawiązywanych stosunków prawnych zatrudnienia jako stosunków pracy.

Dla przykładu, zajmując się problemem pozycji prawnej prezesa kolegialnego zarządu spółki akcyjnej, który nie jest akcjonariuszem tej spółki, Sąd Najwyższy nie wykluczył, aby pozycja ta została ukształtowana zarówno na zasadzie umowy zlecenia, jak i umowy o pracę, a także stosunku pracy z powołania, *stosownie do zakresu łączących się z tą funkcja obowiązków przewidzianych w postanowieniach statutowych spółki, umowie spółki lub umowie stron*[11]. Zwraca uwagę pogląd, że *w stosunkach zatrudnienia nie można* automatycznie przyjmować domniemania lub obowiązku nawiązywania stosunków pracy. W razie wątpliwości, np. z powodu niejasnego wyrażenia woli przez strony stosunku zatrudnienia, Sąd Najwyższy zaleca badanie zakresu obowiązków zatrudnionego, sposobu ich wykonywania, a także sposobu określania obowiązków i uprawnień stron oraz ich wykonywania, jeżeli spór powstaje w trakcie trwania stosunku zatrudnienia.

Wybór rodzaju umowy o pracę

W tych wszystkich przypadkach, gdzie zatrudnienie następuje na podstawie umowy o pracę, powstaje kwestia wyboru rodzaju umowy o pracę, jaka ma być zastosowana jako podstawa zatrudnienia określonego pracownika. Przyjęte w polskim prawie pracy konstrukcje umów o pracę różnią się mniej lub bardziej istotnie z uwagi na przeznaczenie i modelowo ukształtowany zakres zastosowania poszczególnych rodzajów umów. W gruncie rzeczy można twierdzić, że poszczególne rodzaje umów o pracę nie powinny być postrzegane jako wzajemnie dowolnie zastępowalne.

Jeżeli chodzi o wybór rodzaju umowy o pracę, dają się zauważyć w praktyce stosowania prawa pracy w zakładach pracy dwie tendencje, obie łączące się z zawarciem umowy o pracę na czas określony.

Tendencje te przejawiają się w tym, że umowa o pracę na czas określony jest stosowana w celu wypróbowania przydatności pracownika. Umowy tego rodzaju są zawierane albo zamiast umów na okres próbny, albo po zakończeniu prawem przewidzianego okresu próby. Obie te tendencje w praktyce stosowania prawa pracy należy ocenić krytycznie.

[11] Wyrok SN z dnia 17 maja 1995 r. nr I PRN 14/95 OSN IAPiUS nr 21 z 1995 r., poz. 263.

Pierwsza tendencja polega na tym, że umowa o pracę na czas określony jest stosowana zamiast umowy na okres próbny. Stoi to w sprzeczności z celem, jaki powinien towarzyszyć zawieraniu umów o pracę na czas określony. Poza tym konstrukcja umowy o pracę na czas określony nie jest przystosowana do zaspokajania specyficznych celów stron stosunku pracy towarzyszących zawieraniu umów o pracę na okres próbny. Również stosowanie, po wyczerpaniu maksymalnego przewidzianego przez prawo pracy okresu próby, umów o pracę na czas określony w celu dalszego wypróbowywania przydatności pracownika trzeba uznać za naruszenie prawa pracy. Praktyka taka bowiem zmierza z reguły do ominięcia prawnego zakazu wydłużania próby ponad wskazane ustawą granice i godzi w poczucie stabilności zatrudnienia.

Druga tendencja w zakresie stosowania umów o pracę na czas określony przejawia się w permanentnym zawieraniu wyłącznie umów o pracę na czas określony. Jest to związane z omijaniem przepisów ograniczających możliwość rozwiązywania umów o pracę na czas nie określony i nakazujących pracodawcom spełniać określone świadczenia na rzecz osób zwalnianych z pracy. Praktyka taka wprowadza do stosunków zatrudnienia destrukcyjny element poczucia zagrożenia i braku stabilizacji. Mankamentem systemu polskiego prawa pracy jest to, że nie rozstrzyga on w sposób jednoznaczny kwestii okoliczności stosowania umów o pracę na czas określony. Zawieranie umów o pracę na czas określony w przypadku obsady stanowisk pracy wymagających stałego zatrudnienia wydaje się być sprzeczne z celem wprowadzenia do kodeksu pracy instytucji prawnej umowy o pracę na czas określony. Można bowiem twierdzić, że umowy o pracę na czas określony mogą być zawierane wówczas, gdy po którejś ze stron stosunku pracy występuje jedynie czasowa potrzeba wykonywania pracy (zatrudnienia).

Jednakże ani w doktrynie prawa pracy, ani też w orzecznictwie sądowym nie sprecyzowano przeznaczenia instytucji umowy o pracę na czas określony, a w szczególności nie miał okazji wypowiedzieć się na ten temat, w rozwinięty sposób, Sąd Najwyższy. Niemniej jednak niektóre aspekty praktyki zawierania umów o pracę na czas określony znajdują odbicie w orzecznictwie sądowym.

W jednej ze spraw Sąd Najwyższy sprzeciwił się możliwości zmiany rodzaju zawartej umowy o pracę z umowy zawartej na czas nie określony, na umowę na czas określony, w drodze dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że zmiana rodzaju umowy o pracę nie mieści się w pojęciu zmiany warunków pracy, gdyż dotyczy samej czynności prawnej, a nie tylko treści stosunku prawnego kreowanego daną czynnością prawną. W ten sposób Sąd Najwyższy

przeciwstawił się praktyce omijania przez pracodawców ciężarów związanych z rozwiązywaniem umów o pracę zawartych na czas nie określony poprzez przekształcenie umowy o pracę w taki sposób, aby część z tych ciężarów nie mogła się zaktualizować wobec upływu czasu, na jaki była zawarta[12].

Natomiast zaakceptowana została w orzecznictwie sądowym możliwość dokonywania przez strony umowy o pracę zmiany jej rodzaju, z umowy o pracę na czas nie określony na umowę o pracę na czas określony w drodze porozumienia stron, czyli w gruncie rzeczy w drodze umowy[13]. Również i w tym wypadku nie obserwuje się jakiegoś automatyzmu we wskazywaniu umowy o pracę na czas nie określony jako umowy o pracę, której zawarcie należy przyjąć w sytuacji, gdy zachodzi wątpliwość co do rodzaju zawartej umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 listopada 1993 roku, zajął się sprawą, w której wątpliwość powstałą na tle rodzaju umowy o pracę zawartej z tymczasowym kierownikiem przedsiębiorstwa państwowego, sprawującym swoją funkcję dłużej niż okres prawem oznaczony dla działania takiego kierownika, rozstrzygnięto na rzecz przyjęcia, że jest to umowa o pracę na czas określony, z uwagi na okoliczności i cel zatrudnienia[14].

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy sprzeciwił się stosowaniu domniemania zawarcia pomiędzy stronami umowy o pracę na czas nie określony w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy nie wynikał taki zamiar stron. Sąd Najwyższy, mianowicie, stwierdził, że: *Jeżeli strony oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a różniły się tylko co do daty ustania stosunku pracy, to nie można przyjąć, że miały zamiar zawarcia umowy na czas nie określony*[15]. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu zwrócił uwagę na to, że w polskim prawie pracy nie przewiduje się domniemania zawarcia umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli strony umowy nie określą jej rodzaju. W takich sytuacjach Sąd Najwyższy zaleca działanie na podstawie art. 300 k.p., a więc odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego, w tym w szczególności przepisu art.

---

[12] Uchwała SN z dnia 28 kwietnia 1994 r. nr I PZP 52/93 w: Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Nr 11 z 1994 r., poz. 169.

[13] Wyrok SN z dnia 7 czerwca 1994 r. nr I PRN 29/94, w: OSN IAPiUS Nr 12 z 1994 r., poz. 189.

[14] Uchwała SN z dnia 17 listopada 1993 r. nr I PZP 37/93, *„Służba Pracownicza" nr 7-8 z 1994 r., s. 26.*

[15] Wyrok SN z dnia 17 maja 1995 r. nr I PRN 11/95 OSN IAPiUS nr 20 z 1995 r., poz. 250.

65 k.c. określającego reguły wykładni oświadczeń woli stron stosunku prawnego.

Spowodowane chęcią uniknięcia przynajmniej części ciężarów związanych z rozwiązywaniem umów o pracę na czas nie określony zwiększenie liczby zawieranych umów o pracę na czas określony uaktualniło wątpliwość, która już przedtem nurtowała doktrynę i praktykę stosowania prawa pracy. Wątpliwość ta dotyczyła art. 33 k.p., który ma treść następującą: *Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.* Wspomniana wątpliwość dotyczyła kwestii, czy jest dopuszczalne rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, przed upływem pierwszych sześciu miesięcy trwania umowy. Na ile wątpliwości te były uzasadnione, niech świadczy to, że Sąd Najwyższy – w stosunkowo krótkim czasie – zajął w różnych orzeczeniach zupełnie odmienne stanowisko w tej sprawie, co się wprawdzie czasami zdarza w działalności Sądu Najwyższego, ale niezwykle rzadko.

Pierwotnie Sąd Najwyższy zajął stanowisko tego rodzaju, że uznał za niezgodne z prawem pracy rozwiązywanie umów o pracę zawartych na czas określony przekraczający 6 miesięcy przed upływem tego okresu[16]. Jednakże już trzy miesiące później, w innym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał, że umowa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy może być rozwiązana za wypowiedzeniem także przed upływem 6 miesięcy jej trwania[17]. W ten sposób Sąd Najwyższy w pewnym sensie wyszedł naprzeciw potrzebom uwidoczniającym się w stosunkach zatrudnienia, przede wszystkim po stronie pracodawców, co do ukształtowania bardziej elastycznych zasad rozwiązywania stosunków pracy. Sąd Najwyższy uczynił to, powołując się na zasadę swobody umów przyjmowaną na gruncie prawa pracy.

Na marginesie trzeba dodać, że stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy we wrześniu 1994 roku w gruncie rzeczy przekreśla w dużej mierze sens zawierania umów o pracę na czas do sześciu miesięcy. Można zgłaszać wątpliwości, czy taka zmiana przeznaczenia instytucji prawa pracy może być dokonywana w drodze wykładni sądowej, czy też jednak powinna być dokonywana w trybie legislacyjnym.

---

[16] Uchwała SN z dnia 14 czerwca 1994 r. nr I PZP 26/94, OSN IAPiUS Nr 8 z 1994 r., poz. 126.

[17] Uchwała SN z dnia 7 września 1994 r. nr I PZP 35/94 OSN IAPiUS Nr 11 z 1994 r., poz. 173.

Wykorzystywanie okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas nie określony dla ukształtowania specyficznej sytuacji prawnej pracowników

Wypowiedzenie umów o pracę zawartych na czas nie określony podlega szczególnym regułom określonym w art. 32-41 k.p.

Jedną z podstawowych cech szczególnych tego sposobu rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas nie określony jest długość trwania okresów wypowiedzenia (2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące) oraz sposób liczenia biegu okresów wypowiedzenia (okresy te kończą się z ostatni dniem ostatniego tygodnia lub ostatniego miesiąca okresu wypowiedzenia). W praktyce może to w pewnych sytuacjach doprowadzić do faktycznego wydłużenia okresów, jakie mijają od złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do rozwiązania umowy o pracę odpowiednio do trzech tygodni, dwóch lub czterech miesięcy.

Tak długi okres wypowiedzenia częstokroć nie jest na rękę tej stronie umowy o pracę, która wypowiedzenia dokonuje, z uwagi na długość trwania tego okresu. Należy uznać, że okresy wypowiedzenia trwające zbyt długo mogą wpływać destrukcyjnie na system i sprawność organizacji pracy i zarządzania zakładem pracy.

W praktyce zatrudnienia dało się zaobserwować podejmowanie przez pracodawców działań mających na celu zniwelowanie negatywnych dla nich następstw przyjętego w polskim prawie pracy sposobu obliczania biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Po pierwsze, dała się zauważyć praktyka zawierania w umowach o pracę klauzul dających pracodawcom zupełną swobodę w decydowaniu o momencie i sposobie rozwiązywania umów o pracę.

Sąd Najwyższy przeciwstawił się tej praktyce, bardzo dogodnej dla pracodawców i osłabiającej pozycję prawną pracowników, w zakresie możliwości rozwiązywania stosunków pracy. Mianowicie, Sąd Najwyższy stwierdził, że: *klauzula umowna upoważniająca pracodawcę i pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, bez podania przyczyny, na zasadzie porozumienia stron jest nieważna*[18]. Sąd Najwyższy trafnie zwrócił uwagę na to, że stosowanie tego typu klauzul umownych w praktyce uchylałoby wszystkie normy ochronne prawa pracy i powodowało całkowity brak stabilizacji zatrudnienia w warunkach rynku pracodaw-

[18] Uchwała SN z dnia 15 kwietnia 1994 r. nr I PZP 14/94 OSN IAPiUS nr 3 z 1994 r., poz. 40.

cy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z roku 1990 stwierdzając, że *jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i narusza interes pracownika jego oświadczenie, w rezultacie którego zakład pracy otrzymuje pełną swobodę co do określenia daty, w jakiej umowa o pracę ma przestać obowiązywać i w ten sposób otrzymuje prawo decyzji, co do faktycznego spowodowania rozwiązania stosunku pracy w każdej chwili*[19].

Po drugie, pracodawcy przyjmowali regulacje wewnątrzzakładowe lub podejmowali działania mające na celu dyskryminację pozycji prawnej pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Ogólnie można powiedzieć, że Sąd Najwyższy przeciwstawia się tego rodzaju praktykom i je zwalcza. Świadczy o tym wiele orzeczeń sądowych zapadłych w ostatnich latach.

Sąd Najwyższy stwierdził, np., że ustalenie przez strony umowy o pracę wcześniejszego terminu rozwiązania tej umowy (tam gdzie obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia)[20], nie pozbawia pracownika roszczeń w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W innej sprawie Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia co innym pracownikom (chodziło o podwyżki wynagrodzeń przyznawane w okresie trwania wypowiedzenia umowy o pracę)[21].

Nie zaakceptował również Sąd Najwyższy praktyki pozbawiania pracowników prawa do premii, jeżeli wykonywali oni pracę w okresie premiowym, a całość lub część okresu premiowego przypadały na okres wypowiedzenia umowy o pracę[22].

Sąd Najwyższy stanął także na stanowisku, że jeżeli pracownika, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, bezpodstawnie nie dopuszczono do wykonywania obowiązków pracowniczych, to można przyjąć, że faktycznie dopuszczono się skrócenia prawem przewidzianego okresu wypowiedzenia i w związku z tym pracownikowi przysługuje za ten okres wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p. przewidziane w sytuacji bezpodstawnego skrócenia okresu wypowiedzenia[23].

---

[19] Wyrok SN z dnia 2 października 1990 r. I PR 279/90 – nie publikowane.

[20] Uchwała SN z dnia 24 lutego 1994 r. nr I PZP 57/93, OSN IAPiUS nr 10 z 1994 r., poz. 157.

[21] Wyrok SN z dnia 13 listopada 1990 r. nr I PZP 352/90, Orzecznictwo Sądów Polskich nr 3 z 1992 r., poz. 55.

[22] Uchwała SN z dnia 21 listopada 1991 r. nr I PZP 59/91, WOKANDA nr 1 z 1992 r., s. 17.

[23] Uchwała SN z dnia 19 maja 1992 r. nr I PZP 26/92, *„Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 8 z 1992 r., s. 59.*

Niedopuszczanie pracowników do wykonywania pracy

Zagadnienia ogólne

Zjawisko niedopuszczania pracowników do wykonywania pracy, jakie na coraz szerszą skalę zaczęło występować od początku lat dziewięćdziesiątych, miało swoje istotne podłoże ekonomiczne i w takiej postaci nie występowało w latach poprzednich.

Głównym powodem zarządzania w wykonywaniu pracy tego rodzaju swoistych przerw były trudności ekonomiczne pracodawców, brak środków finansowych na wypłatę wynagrodzeń, brak środków na zakup surowców i materiałów czy opłacenie energii elektrycznej itp.

Polskie prawo pracy, ukształtowane w zupełnie odmiennych warunkach społecznych i gospodarczych, nie zawierało w sobie instytucji prawnych regulujących kwestie proceduralne i materialnoprawne aspektów zawieszania lub ograniczenia zatrudnienia w okresie trudności ekonomicznych pracodawcy. Dopiero nowelizacja kodeksu pracy dokonana w roku 1994, dotycząca układów zbiorowych pracy, dopuściła możliwość zawieszania stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy w celu uniknięcia lub ograniczenia zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 241 k.p.).

Wobec braku podstaw prawnych do podejmowania decyzji w sytuacji trudności ekonomicznych pracodawcy, mających na celu przejściowe pogorszenie sytuacji materialnej pracowników, pracodawcy, często w porozumieniu ze związkami zawodowymi, zaczęli podejmować decyzje, które zmierzały w kilku kierunkach.

Po pierwsze, część pracodawców rezygnowała z wykorzystywania gotowości do pracy pracowników, polecając im pobyt w domu i wypłacając świadczenia tzw. postojowe, a więc przysługujące pracownikom w wypadku przestoju w pracy.

Po drugie, podejmowano również decyzje związane z udzieleniem pracownikom urlopów bezpłatnych lub urlopów wypoczynkowych na czas trwania trudności ekonomicznych.

Po trzecie, podejmowano niekiedy decyzje o zawieszaniu pracowników w czynnościach.

Po czwarte, spotykało się przypadki odbierania od pracowników oświadczeń o zrzeczeniu się wynagrodzenia za określony czas.

Do Sądu Najwyższego zaczęły docierać sprawy powstałe na tle wszystkich tych rodzajów działań pracodawców. W sposób wyjątkowo wyrazisty ujawniły się przy tej okazji niedociągnięcia polskiego systemu prawa

pracy oraz siła naporu zjawisk życia społecznego i gospodarczego na zastane instytucje prawa pracy. Sąd Najwyższy nie mógł z oczywistych względów ignorować stanu prawnego obowiązującego w danym momencie, a pole manewru dla poszanowania realiów życia gospodarczego mieściło się w granicach interpretacji (głównie celowościowej i systemowej) przepisów prawa.

Trudności ekonomiczne pracodawcy a przestój w zakładzie pracy

Wynagrodzenia wypłacane pracownikom za czas przestoju odpowiadać powinny osobistemu zaszeregowaniu pracownika określonemu stawką godzinową lub miesięczną (art. 81 § 1 k.p.). Wynagrodzenie takie abstrahuje od dodatkowych, w tym prowizyjnych lub akordowych, składników wynagrodzenia. Zważywszy na te aspekty wypłaty wynagrodzeń pracowniczych, niektórzy pracodawcy postanowili w okresie trudności ekonomicznych zrezygnować z pracowniczej gotowości do świadczenia pracy i traktować ten okres jako okres przestoju. W ten sposób uzyskiwali korzyść w postaci zmniejszenia kwot niezbędnych na wypłatę wynagrodzeń.

Orzecznictwo sądowe przede wszystkim odniosło się do samej możliwości zakwalifikowania okresu niewykonywania pracy na polecenie pracodawcy jako przestoju w rozumieniu art. 81 k.p. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pojęcie *przestoju* kryje w sobie element zaskoczenia, nietypowości oraz wyjątkowości zdarzeń. Tym samym ograniczenia produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowią przestoju w rozumieniu art. 81 k.p.[24] Z orzeczenia tego wypływa dla pracodawców wniosek, że ich trudności natury ekonomicznej, nie mające podstawy w zdarzeniach wyjątkowych i nagłych, nie mogą być traktowane jako przestój w tym rozumieniu, w jakim mówi się o tym w art. 81 k.p. Sąd Najwyższy potwierdził więc przyjmowaną na gruncie nauki prawa pracy zasadę ryzyka obarczającą pracodawców, a nie pracowników.

Druga kwestia, którą zajmowało się sądownictwo, to był problem sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia za czas, przez jaki pracodawca nie korzystał z pracowniczej gotowości do świadczenia pracy. Nie wydaje się, by wypracowano jakieś jednolite, konsekwentne stanowisko w tej sprawie. W sądownictwie apelacyjnym przyjmowano, że w okresie niekorzystania

[24] Uchwała SN z dnia 16 października 1992 r. nr I PZP 58/92, *„Służba Pracownicza" nr 6 z 1993 r., s. 22.*

przez pracodawcę z pracowniczej gotowości do świadczenia pracy, powinno się stosować zasady obliczania wysokości wynagrodzenia jak w okresie przestoju nie zawinionego przez pracownika[25]. Stanowisko to wydaje się kolidować z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w przytaczanym orzeczeniu Sądu Najwyższego z roku 1992.

Z drugiej strony, sam Sąd Najwyższy wypowiadał się na ten temat niekonsekwentnie. W jednym przypadku sąd ten jako podstawę obliczenia wynagrodzenia wskazywał art. 81 k.p.[26], a w innej sprawie, w sytuacji odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia, uznał za wskazane zastosowanie art. 49 k.p[27].

Udzielanie bezpłatnych urlopów w okresie trudności ekonomicznych pracodawcy

Dość rozpowszechniona metoda reagowania przez pracodawców na trudności ekonomiczne, w postaci udzielania urlopów wypoczynkowych, a głównie urlopów bezpłatnych, nie znalazła istotnego odbicia w orzecznictwie sądowym. Praktyka ta, zrozumiała w pewnym sensie z ekonomicznego punktu widzenia jako metoda przeczekania przejściowych trudności gospodarczych, z reguły stosowana była w sposób stanowiący naruszenie prawa pracy. Urlopy bezpłatne mogą być udzielane wyłącznie na wniosek pracownika (art. 174 § 1 k.p.), przy czym oświadczenie woli pracownika nie powinno być złożone pod wpływem przymusu psychicznego (groźby) ani też w sytuacji wprowadzenia pracownika w błąd. Pomimo że w wielu zakładach pracy te reguły udzielania urlopów bezpłatnych nie były zachowane, to jednak w praktyce nie doszło do procesów sądowych na tym tle. Być może było to związane z tym, że zarówno w przypadku groźby, jak i błędu, oświadczenia woli nie są nieważne z mocy prawa, ale mogą być uczynione prawnie bezskutecznymi na podstawie oświadczenia pracownika (art. 84-88 k.c.), a wiedza co do sposobu postępowania w takich sytuacjach, wśród pracowników, nie jest rozpowszechniona.

---

[25] Wyrok z dnia 26.10.1993 r. nr III AUr 312/93, *„Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych" nr 3 z 1994 r., poz. 17*; wyrok z dnia 23.07.1992 r. nr III APr 46/92, *„Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych" nr 2 z 1993 r., poz. 9.*

[26] Wyrok SN z dnia 21.09.1990 r. nr I PR 246/90 – nie publikowany.

[27] Uchwała SN z dnia 19.05.1992 r. nr I PZP 26/92, *„Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 8 z 1992 r., poz. 59.*

Zawieszanie pracowników w czynnościach

Polskie powszechne prawo pracy nie zawiera regulacji na temat zawieszania pracowników w czynnościach. W związku z tym charakter prawny decyzji pracodawców w zakresie zawieszania pracowników w czynnościach nie rysował i nie rysuje się jasno. Również sądownictwo nie zdołało wypracować jednolitego stanowiskach w tym zakresie.

Przede wszystkim trzeba stwierdzić, że jeden z sądów apelacyjnych zauważył, że *zawieszenie działalności przedsiębiorstwa* nie jest instytucją prawa pracy, a skutki takiego zawieszenia działalności należy rozpatrywać w odniesieniu do poszczególnych działań podejmowanych przez pracodawcę, a samo podjęcie decyzji o zawieszeniu nie może godzić w obowiązek przestrzegania prawa pracy[28]. W orzecznictwie sądowym nie wypracowano jednak jednolitego poglądu co do tego, jakiego rodzaju wynagrodzenie powinien otrzymać pracownik zawieszony w czynnościach.

W jednej ze spraw Sąd Najwyższy orzekł, że podstawą wypłaty wynagrodzenia powinien być przepis art. 81 § 1 k.p. regulujący wynagrodzenie pracownika w okresie przestoju. Sąd ten stwierdził: *Przepis art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia wypłaty wynagrodzenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji zakładu pracy odmawiającej przyjęcia świadczenia pracy od pracownika. Pracownik ma więc prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 81 §1 k.p., jeśli niewykonywanie przez niego pracy było wynikiem „zawieszenia" go wskutek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z jego winy*[29].

W innej sprawie Sąd Najwyższy uznał, że bezpodstawne odsunięcie od wykonywania pracy pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę daje podstawę do żądania wynagrodzenia na podstawie art. 49 k.p.[30]. Trzeba wyjaśnić, że o ile art. 81 § 1 k.p. mówi o *wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania*, o tyle art. 49 k.p. odwołuje się do wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, a więc do formuły korzystniejszej dla pracownika niż przyjęta w art. 81 § 1 k.p.

Ogólnie rzecz biorąc, orzecznictwo sądowe zareagowało na stosowanie przez pracodawców rozwiązań nie przewidzianych prawem pracy w sposób, który można określić jako brak akceptacji dla swoistego nowatorstwa w zakresie działań nie mających wyraźnej podstawy w prawie pracy.

---

[28] Wyrok Sądu Apelacyjnego (???) z dnia 26 października 1993 r. nr III AUr 312/93, *„Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych" nr 3 z 1994 r., poz. 17*).

[29] Wyrok SN z dnia 21 września 1990 r. nr I PR 246/90 – nie publikowany.

[30] Uchwała SN z dnia 19 maja 1992 r. nr I PZP 26/92, *„Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 8 z 1992 r., poz. 59.*

Zrzekanie się prawa do wynagrodzenia

Odbieranie przez pracodawców od pracowników oświadczeń, na mocy których zrzekali się oni prawa do wynagrodzenia za okresy, w których występowały trudności ekonomiczne w zakładzie pracy, było praktyką, której zakwalifikowanie z punktu widzenia prawa pracy budziło najmniej wątpliwości. Praktyka ta pozostaje w ewidentnej sprzeczności z podstawowymi zasadami prawa pracy, a przede wszystkim z art. 13 i 84 k.p. Orzecznictwo sądowe jedynie potwierdziło aktualność tej zasady[31].

Zaniżanie wysokości wypłacanych wynagrodzeń

Niezwykle trudna do udokumentowania, nie znajdująca odbicia w orzecznictwie sądowym, sygnalizowana jedynie jako problem społeczny i prawny na konferencjach naukowych i w opracowaniach socjologicznych, jest praktyka zaniżania w sporządzonych przez pracodawców deklaracjach wysokości wypłacanych pracownikom wynagrodzeń. Pracodawcy odnoszą z tego korzyść w postaci obniżenia obciążeń finansowych związanych z wypłacanymi wynagrodzeniami. Pracownicy zachęcani są korzyściami płynącymi z możliwości zaniżenia podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym, chociaż z drugiej strony doznają oni uszczerbku w sytuacji wystąpienia chorób lub wypadku przy pracy. Ewidentne straty ponosi skarb państwa w postaci niższych wpływów budżetowych. Ta praktyka, tak jak wiele innych wyżej opisanych, jest reakcją na obciążenia finansowe pracodawców związane z zatrudnianiem pracowników.

Uwagi końcowe

Analiza wybranego orzecznictwa sądowego z lat 1990-1995, dotyczącego spraw zatrudnienia oraz niektórych podejmowanych w tym okresie działań legislacyjnych parlamentu i rządu, skłaniają do kilku refleksji.

W przeciwieństwie do gwałtownych i dynamicznych zmian zachodzących w gospodarce, wpływających również na warunki zatrudnienia w za-

[31] Wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 26 października 1993 r. nr III AUr 312/93, *„Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych" nr 3 z 1994 r., poz. 17.*

kładach pracy, prawo pracy ulegało zmianom niewielkim i powolnym. Podejmowane w tym okresie, w związku z przeprowadzoną reformą gospodarczą i restrukturyzacją przedsiębiorstw, działania legislacyjne o charakterze osłonowym względem pracowników i osób poszukujących pracy, w dużej mierze opierały się na stworzeniu dodatkowych, nowych obciążeń finansowych pracodawców. Obciążenia te zwiększyły istotnie ryzyko zatrudniania pracowników i w sporej mierze przyczyniły się do ukształtowania praktyk nagannych lub co najmniej dwuznacznych z prawnego punktu widzenia. Jest bardzo charakterystyczne, że w okresie niepewności i braku stabilności w gospodarce od pracodawców oczekiwano zapewnienia stabilnego zatrudnienia pracowników.

W wyraźny sposób istniejący gorset prawa pracy ukształtowanego w innej epoce społecznej i gospodarczej oraz obciążenia finansowe o motywacji osłonowej, wpływały hamująco na rozwój stosunków zatrudnienia. Dodatkowym czynnikiem obciążającym były nawyki i postawy pracowników ukształtowane uprzednio i nie mające uzasadnienia w nowych warunkach.

Wobec braku niezbędnych zmian stanu prawnego „dostosowanie" prawa pracy do nowych warunków zatrudnienia zaczęło odbywać się w dwojaki sposób:

1) poprzez podejmowanie przez pracodawców działań wyraźnie niezgodnych z prawem;

2) poprzez interpretację i zastosowanie przepisów prawa pracy, dokonywanych w sposób uprzednio nie spotykany lub odbiegający od zastanych wyobrażeń i praktyk co do poszczególnych instytucji prawa pracy.

W wielu aspektach funkcjonowania prawa pracy w sposób wyraźny law in action odbiegało od law in book.

Spory powstałe na tle stosowania prawa pracy, jakie docierały do Sądu Najwyższego lub sądów apelacyjnych, jak zwykle były tylko wierzchołkiem góry lodowej problemów i konfliktów występujących w praktyce.

Sądownictwo, ograniczone z ustrojowej natury rzeczy w twórczym interpretowaniu i stosowaniu prawa, pomimo charakterystycznej ostrożności interpretacyjnej i swoistego konserwatyzmu prawnego, podjęło wysiłek nadania konstrukcjom prawa pracy bardziej współczesnego charakteru. Jednakże o ile orzecznictwo sądowe może być traktowane jako zwierciadło problemów występujących w praktyce stosowania i interpretacji prawa to jednak jego moc oddziaływania wyczerpuje się w znacznej części w ramach rozstrzygania sporów indywidualnych i nie może w wystarczającym stopniu usunąć niedomagań związanych z niedorozwojem prawodawstwa, przynajmniej na gruncie takiego prawodawstwa typu „kontynentalnego", jakim jest polski system prawny.

Z ustaleń poczynionych w niniejszym opracowaniu płyną co najmniej następujące wnioski i postulaty.

Po pierwsze, odczuwa się na gruncie prawa pracy i praktyki zatrudnienia potrzebę kształtowania stosunków prawnych zatrudnienia na zasadzie równości stron. Postulat równości musi być, oczywiście, rozumiany w kontekście odmiennych ról, pozycji, zadań i interesów pracodawców i pracobiorców. Od obu stron stosunku zatrudnienia prawo powinno wymagać w równym stopniu rzetelności, sumienności, uczciwości, lojalności oraz poszanowania praw i interesów drugiej strony.

Po drugie, od regulacji prawnych należy oczekiwać także tego, by były one adekwatne do warunków społecznych i gospodarczych, w jakich przychodzi działać adresatom norm prawnych. Jeżeli sytuacja gospodarcza wymaga od pracodawcy elastyczności, szybkiego dostosowywania się do zmieniających się warunków, odpowiedniego reagowania na bodźce płynące z rynku, to również regulacje prawne powinny być tak ukształtowane, aby te niezbędne działania pracodawców mogły być w odpowiednim czasie zrealizowane. To samo zadanie staje przed prawem pracy. Zasady gospodarki rynkowej powinny w podobnej mierze dotyczyć zarówno obrotu gospodarczego, jak i zatrudnienia.

Po trzecie, należy zwrócić uwagę na konieczność odpolitycznienia stosunków zatrudnienia, co jest związane z postulatem szerszej natury, względnego uniezależnienia gospodarki od polityki, a w szczególności od doraźnych działań politycznych. Polskie prawo pracy jest nadal przesiąknięte zasadami i regulacjami mającymi swoje oparcie w założeniach natury politycznej i ideologicznej.

Te trzy postulaty: równości, adekwatności i apolityczności mogą być podstawą do wyprowadzenia następnych bardziej szczegółowych wniosków i ocen, których omówienie wykraczałoby jednak poza ramy niniejszego opracowania.