

Uniwersytet w Białymstoku
Wydział Prawa

Aleksandra Jamróz

**Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy
z przyczyn nie dotyczących pracownika**

ROZPRAWA DOKTORSKA
przygotowana pod opieką naukową
Prof. dr hab. Bogusława Cudowskiego

Białystok 2016

Serdecznie dziękuję Promotorowi
Prof. zw. dr. hab. Bogusławowi Cudowskiemu,
którego pomoc w postaci wielu cennych wskazówek, rad i sugestii przyczyniła się
do sfinalizowania prezentowanej dysertacji.
Dziękuję także za naukową inspirację do podjęcia badań nad problematyką
prawa do odprawy pieniężnej oraz za życzliwość, której wielokrotnie doświadczyłam.

SPIS TREŚCI:

Objaśnienia skrótów	str. 5
Wstęp	6
I. Regulacja prawna prawa do odprawy pieniężnej	12
1.1. Polska regulacja odprawy pieniężnej przed II wojną światową	12
1.2. Polska regulacja odprawy pieniężnej po II wojnie światowej	14
1.3. Unormowania europejskie (wspólnotowe)	16
1.4. Unormowania polskie po 1989 r.	17
1.5. Charakter prawny odprawy	24
1.6. Wnioski	32
II. Odprawa na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika	34
2.1 Wielkość zatrudnienia	34
2.2 Zwolnienie grupowe	48
2.3 Zwolnienie indywidualne	54
2.4 Przyczyna rozwiązania stosunku pracy w świetle sposobów rozwiązania stosunku pracy	58
a) Rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas określony	58
b) Rozwiązanie stosunku pracy na skutek wypowiedzenia przy wskazaniu przyczyny nieuzasadnionej, fikcyjnej i pozornej	65
c) Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, na skutek porozumienia stron, przez pracodawcę, przez pracownika i na skutek wypowiedzenia zmieniającego	70
d) Rozwiązanie stosunku pracy bez podania przyczyny	80
2.5 Wnioski	82

III. Odprawa na podstawie wybranych ustaw szczególnych	84
3.1 Prawo urzędnicze	84
a) Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej	84
b) Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych	90
c) Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych	94
3.2 Ustawa z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe	96
3.3 Ustawa z dnia z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi	97
3.4 Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela	98
3.5 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym	111
3.6 Wnioski	117
IV. Pozaustawowe podstawy nabycia prawa do odprawy	121
4.1 Układ zbiorowy	121
4.2 Porozumienie zbiorowe	135
4.3 Umowa o pracę	145
4.4 Kontrakt menedżerski	153
4.5 Wnioski	166
V. Szczegółowe kwestie dotyczące odprawy pieniężnej	168
5.1 Wysokość odprawy oraz miejsce i termin zapłaty	168
5.2 Zbieg odprawy z innymi świadczeniami	176
5.3 Obowiązek zwrotu odprawy w przypadku przyznania pracownikowi odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub przywrócenia pracownika do pracy	182
5.4 Wnioski	188
Zakończenie - wnioski końcowe	190
Bibliografia	197

Objaśnienia skrótów:

Dz.Urz. UE C	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (informacje i zawiadomienia)
Dz.Urz. UE L:	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (akty prawne)
Dz.Urz. WE L:	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich (akty prawne)
ECR:	European Court Reports
k.p.:	kodeks pracy
k.p.c.:	kodeks postępowania cywilnego
k.s.h.:	kodeks spółek handlowych
OSA:	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS:	Orzecznictwo Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1995 r do 2002 r.)
OSNCP:	Orzecznictwo Sądu Najwyższego - Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1964 r. do 1994 r.)
OSNP:	Orzecznictwo Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 2003 r.)
OSP:	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSP i KA:	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK ZU:	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy
TSUE:	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
Zb.Orz.:	Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wstęp

Problematyka odpraw pieniężnych jest istotna, ma bowiem wymiar nie tylko teoretyczny, lecz także doniosłe znaczenie praktyczne. Na przestrzeni ostatnich kilku lat, w związku z doniesieniami o kryzysie ekonomicznym, zarówno w pismach prawniczych, jak też w prasie codziennej podejmowano tematykę konieczności zwiększenia elastyczności zatrudnienia, ułatwienia pracodawcom dokonywania redukcji etatów przede wszystkim w przedsiębiorstwach prywatnych, ale także w przedsiębiorstwach państwowych.

Konieczność zmian w strukturze zatrudnienia pojawia się jednak nie tylko w związku z kryzysem finansowym, lecz stale w związku z jakimikolwiek potrzebami reorganizacji, czy modernizacji zakładów pracy. Niewątpliwie redukcja zatrudnienia następuje tam, gdzie działalność okazała się nieopłacalna i zachodzi potrzeba nie tylko reorganizacji, lecz nawet likwidacji zakładu pracy.

Problem redukcji zatrudnienia dotyczy zarówno instytucji publicznych – szkół, szpitali, urzędów, ostatnio nawet części sądów, jak też firm prywatnych działających w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Problematyka wypłaty odpraw pracownikom zwalnianym z przyczyn od nich niezależnych dotyczy pracodawców poszczególnych grup zawodowych (nauczycieli, nauczycieli akademickich, urzędników państwowych, samorządowych), jak też pracodawców prywatnych którzy zatrudniają dwudziestu i więcej pracowników. Odprawy pieniężne są świadczeniem mającym zrehabilitować pracownikowi utratę zatrudnienia. Odprawy te dotyczą także nie tylko szerokiego spektrum pracodawców, ale także osób zatrudnionych na różnego rodzaju podstawach – umowy o pracę, powołania, wyboru, czy nawet na podstawie kontraktu menedżerskiego. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym kontraktów menedżerskich mają bowiem uprawnienie do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o ile takie uprawnienie przewidziano w umowie z nimi zawartej, ustawie lub też w pozaustawowych źródłach prawa pracy takich jak regulaminy, układy zbiorowe pracy, czy porozumienia zbiorowe. Menedżerowie zarządzający spółkami należącymi do właścicieli prywatnych, jak też spółkami z udziałem Skarbu Państwa, coraz częściej otrzymują dodatkowe, bardzo wysokie odprawy, co ma im zagwarantować stabilność zatrudnienia. Aktualne zmiany w przepisach

dotyczących przyznania prawa do odprawy tej grupie zatrudnionych dotyczą obowiązku odprowadzenia od odpraw uzyskanych z tytułu rozwiązania umowy wysokiego podatku dochodowego, o czym będzie mowa w rozdziale IV.4 dotyczącym odprawy przyznawanej osobom zatrudnionym na podstawie kontraktu menedżerskiego. W tym miejscu można jednak wskazać, że u podstaw wprowadzenia tej zmiany leżało założenie, iż wysokość odpraw uzyskiwanych przez menedżerów zatrudnionych w spółkach z udziałem Skarbu Państwa jest niewspółmiernie wysoka do nakładu pracy i przede wszystkim do okresu świadczenia przez nich pracy.

Zasady wypłacania odpraw pieniężnych uległy dwóm zasadniczym zmianom po wejściu w życie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a więc od dnia 1 stycznia 2004 r. w stosunku do stanu prawnego obowiązującego do dnia 31 grudnia 2003 r. Po pierwsze wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty piętnastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy oraz po drugie wykreślono katalog pracowników, którzy nie otrzymywali odprawy. Oznacza to, że aktualnie każdy pracownik (poza pracownikiem zatrudnionym na podstawie mianowania¹), z którym firma zatrudniająca co najmniej dwudziestu pracowników rozwiązała stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, otrzyma odprawę pieniężną.

Podjęcie próby całościowego ujęcia problematyki prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest uzasadnione także z tego względu, iż w literaturze prawa pracy brakuje jednolitego opracowania na temat odpraw pieniężnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Problematyka odprawy pieniężnej była jak dotąd przedmiotem analizy w ramach problematyki zwolnień grupowych szeroko opisywanych w literaturze prawa pracy np. przez K.W. Barana, B. Cudowskiego, L. Florka, Z. Hajna oraz W. Sanetrę. Wymienieni Autorzy w licznych publikacjach z zakresu zwolnień grupowych poruszali tematykę zakresu przedmiotowego i podmiotowego prawa do odprawy pieniężnej, a także przyczyny rozwiązania stosunku pracy warunkującej przyznanie prawa do odprawy pieniężnej. Celem niniejszej pracy jest w związku z tym dokonanie analizy problematyki odprawy pieniężnej w sposób kompleksowy przy uwzględnieniu większości źródeł prawa stanowiących podstawę

¹ O rodzajach stosunków pracy J. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 307 i n.

jej przyznania oraz sformułowanie wniosków dotyczących tego świadczenia niezależnie od podstawy jego przyznania.

Kwestie dotyczące odpraw pieniężnych są przedmiotem licznych rozstrzygnięć zarówno sądów powszechnych jak i Sądu Najwyższego, co pokazuje, że na tle przyznania prawa do świadczenia dochodzi do wielu sporów. Najczęściej sporne jest ustalenie, z jakiej przyczyny doszło do rozwiązania stosunku pracy, w jakiej wysokości powinna przysługiwać odprawa, ale często pojawia się również problematyka ustalenia podstawy prawnej przyznania prawa do odprawy. Nadto ustawa z dnia 13 marca 2003 r. obowiązuje już od ponad dziesięciu lat, a więc można dokonać także podsumowania funkcjonowania tej regulacji.

Kolejnym powodem, dla którego podjęłam się przygotowania niniejszego opracowania, jest moje zainteresowanie tą problematyką. W czasie pracy zawodowej w charakterze asystenta sędziego i sędziego sądu rejonowego spotkałam się bowiem z licznymi problemami praktycznymi, dotyczącymi zarówno rozwiązania stosunku pracy i ustalenia jego rzeczywistej przyczyny, przyznania pracownikowi prawa do odprawy, jak też charakteru odprawy pieniężnej i jej wysokości.

W pracy niniejszej została przyjęta metoda dogmatyczno-indukcyjna. Podstawą dogmatyczną stały się akty prawne – ustawy z uwzględnieniem poszczególnych grup zawodowych uprawnionych do nabycia odprawy pieniężnej. Sposób usystematyzowania wywodu stanowił podstawowy problem z uwagi na znaczną liczbę problemów występujących w konkretnych, indywidualnych sytuacjach prawnych. Stąd też uznałam za uzasadnione przeanalizowanie uprawnień do odprawy pieniężnej przysługującego pracownikom poprzez odniesienie się do podstaw przyznania odprawy – ustawowych i pozaustawowych, w ostatnim z rozdziałów uwzględniając także szczegółowe kwestie związane z odprawą pieniężną. Taki podział uwzględnia także specyfikę poszczególnych grup zawodowych. Natomiast usystematyzowanie pracy poprzez podział podmiotowo – przedmiotowy z uwzględnieniem jedynie poszczególnych grup pracowników i omawianiem poszczególnych możliwych podstaw przyznania im prawa do odprawy, w mojej ocenie nie służyłby jasności wywodu, gdyż prowadziłby do wielu powtórzeń. W każdym bowiem wypadku oprócz podstawowego aktu, jakim jest ustawa z dnia 13 marca 2003 r., należałoby przeanalizować także ustawy szczególne oraz odnieść się do możliwości przyznania odprawy na podstawie umowy o pracę, regulaminu, czy układu zbiorowego.

Niniejsza praca stanowi próbę całościowego opracowania problematyki odpraw pieniężnych. Jednym z celów pracy jest także zbadanie różnych podstaw prawnych

uprawnających do przyznania świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika ocena przyznania tych świadczeń także w zakresie równego traktowania pracowników zatrudnionych na różnych podstawach.

W szczególności w pracy znalazło się odniesienie do historycznej regulacji odpraw, uregulowania tego świadczenia w innych państwach europejskich, czy relacji polskiej ustawy do dyrektywy. Praca dotyczy zasadniczo problematyki odprawy pieniężnej w polskim porządku prawnym, bowiem przepisy dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych nie zawierają przepisów nakładających na państwa członkowskie obowiązku ustanowienia takiego prawodawstwa, by zapewnić pracownikom zwalnianym w trybie zwolnień grupowych także świadczenia pieniężne². Celem tej dyrektywy jest zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych uwzględniające potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie³. W dyrektywie brak jest przepisów regulujących przyznanie świadczenia pieniężnego - odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zawiera ona regulację dotyczącą głównie procedury przeprowadzenia zwolnień grupowych, kładąc nacisk na obowiązek przeprowadzenia konsultacji.

Podstawowym aktem prawnym regulującym przyznanie prawa do odprawy pieniężnej jest ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁴. Regulacje umożliwiające przyznanie prawa do tego świadczenia znajdują się także w innych ustawach. Najważniejsze źródła prawa do odprawy, najczęściej stosowane i takie na tle których najczęściej dochodzi do wątpliwości interpretacyjnych zostały wybrane i zaprezentowane w niniejszej pracy. Niemożliwe było jednakże przeanalizowanie podstaw prawnych świadczeń wszystkich grup zawodowych np. górników, ponieważ powodowałoby to konieczność wniknięcia w dodatkową obszerną regulację prawną i doprowadziłoby do zbyt szerokiego ujęcia tematu. Dodatkowo należy wskazać, że w ustawach szczególnych, dotyczących poszczególnych branż świadczenia te są uregulowane na tyle szczegółowo i jednostkowo, że analiza problemu sprowadzałaby się w znacznej mierze do zaprezentowania regulacji prawnych.

² Dz. Urz. WE L 225, s. 16.

³ Szerzej na temat dyrektywy L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 135-146.

⁴ Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.

W rozdziale pierwszym prezentuję historyczną regulację odpraw pieniężnych, biorąc pod uwagę zarówno źródła prawa przed II wojną światową, jak też źródła po II wojnie światowej. Następnie omówiono także na ustawę regulującą zwolnienia grupowe, tj. ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (obowiązująca do dnia 31 grudnia 2003 r.)⁵ oraz na źródła prawa europejskiego w tym zakresie aż do uchwalenia ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Regulacja ta jest bowiem, jak wspomniano, podstawowym aktem prawnym dotyczącym zwolnień grupowych oraz obowiązków pracodawcy i związanych z tymi zwolnieniami uprawnień pracowników.

Drugi rozdział pracy poświęcony jest charakterystyce przesłanek warunkujących wypłatę odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest to bowiem ustawa regulująca problematykę odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W rozdziale tym omówiłam przede wszystkim podstawowe przesłanki przyznania prawa do odprawy, a mianowicie uznanie zwolnienia z pracy za zwolnienie grupowe lub indywidualne oraz warunki uznania przyczyny rozwiązania stosunku pracy za niedotyczącą pracownika.

W następnym rozdziale odniosłam się do regulacji odprawy pieniężnej zawartej w poszczególnych ustawach, dotyczących zatrudnienia określonych grup zawodowych. W ustawach dotyczących urzędników samorządowych, urzędników urzędów państwowych, czy nauczycieli oraz nauczycieli akademickich z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidziano szczególne uprawnienia, nazywane także świadczeniami pieniężnymi, o charakterze odprawy mającymi zrekompensować tym grupom zawodowym utratę pracy.

Kolejny rozdział (IV) dotyczy problematyki pozaustawowych źródeł wypłaty odprawy pieniężnej, w tym zarówno źródeł umownych (kontrakt menedżerski), jak też źródeł normatywnych (układ zbiorowy pracy). Źródła te są związane z możliwością przyznania prawa do odprawy na podstawie swobody zawierania umów (art. 353¹ k.c.) znajdującej odpowiednie zastosowanie także w prawie pracy. Przedstawienie problematyki odpraw w zależności od źródła jej przyznania wydaje się celowe i zasadne z uwagi na możliwość przyznania prawa do odprawy w różnorodnych sytuacjach prawnych, w tym także przy

⁵ Dz.U. z 1990 r. Nr 4 poz.19.

zatrudnieniu zarówno o charakterze pracowniczym, jak i niepracowniczym. Za uzasadnione uznałam objęcie problematyką opracowania kontraktów menedżerskich w związku z wysokimi świadczeniami przyznawanymi na tej podstawie, dużą częstotliwością tego zjawiska oraz doniesieniami prasowymi na temat przyznawanych odpraw członkom zarządów spółek z udziałem Skarbu Państwa.

W ostatnim rozdziale (V) zaprezentowałam szczegółowe kwestie dotyczące odprawy pieniężnej, dotyczące jej przyznania na różnych podstawach, poruszyłam tematykę wypłaty odprawy, terminu, miejsca a także zbiegu z innymi świadczeniami oraz ewentualnej konieczności zwrotu odprawy w związku z przywróceniem pracownika do pracy.

Celem podjętej pracy jest także ukazanie prawa do odprawy pieniężnej w szerszej perspektywie. Odprawa pieniężna przysługuje bowiem szerokiej grupie pracowników (i nie tylko pracowników), natomiast gwarancja jej wypłaty staje się - wobec dynamicznego rynku, konieczności redukcji zatrudnienia, częstych zmianach na stanowiskach kierowniczych – dotkliwym obciążeniem pracodawcy, w tym znaczeniu, że ewentualny obowiązek jej wypłaty zniechęca do zawierania umowy o pracę. Z drugiej zaś strony z punktu widzenia pracownika jest ona jednak pożądanym i skutecznym środkiem ochrony trwałości stosunku pracy.

Rozdział I

Regulacja prawna prawa do odprawy pieniężnej

1.1 Polska regulacja odprawy pieniężnej przed II wojną światową

W literaturze wskazuje się, że rozwój zbiorowego prawa pracy, do której to dziedziny zalicza się także problematykę zwolnień grupowych i odprawy wypłacanej z tytułu zwolnienia grupowego, nastąpił po II wojnie światowej. Wówczas rozwinięte zostały wolności związkowe, a odwrót od tego kierunku nastąpił dopiero pod koniec XX wieku⁶. Jednakże w państwach tzw. obozu socjalistycznego, do których należała po wojnie Polska, zbiorowe prawo pracy przeżywało regres, bowiem system gospodarki nakazowo – rozdzielczej doprowadził do zaniku tej dyscypliny na skutek centralnego regulowania popytu, podaży i wprowadzenia nakazów pracy. Regulacja odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy została wprowadzona do polskiego porządku prawnego po obradach Okrągłego Stołu, na skutek wprowadzenia nowego systemu prawnego i mechanizmów wolnokonkurencyjnych umożliwiających redukcję zatrudnienia. Sytuacja gospodarcza przed 1989 rokiem nie zakładała bowiem jakichkolwiek trudności ekonomicznych pracodawcy. W związku ze zmianami ustrojowymi konieczne było wprowadzenie nowych regulacji prawnych, co zaowocowało uchwaleniem ustawy z dnia z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁷.

Po odzyskaniu niepodległości pierwszym aktem prawnym, który regulował zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z urzędnikami służby cywilnej był tzw. reskrypt Rady Regencyjnej Królestwa Polskiego z dnia 11 czerwca 1918 r.⁸ zgodnie z

⁶ O historii rozwoju zbiorowego prawa pracy zob. A. Dziadzio, *Zarys historii rozwoju zbiorowego prawa pracy*, [w:] System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy, t. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 59 i n.

⁷ Więcej na temat historii rozwoju ustawodawstwa dotyczącego zwolnień grupowych oraz tła historycznego, zob. L. Krysińska-Wnuk, *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*, Warszawa 2009; o ewolucji ochrony trwałości stosunku pracy w razie zwolnień grupowych, zob. A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

⁸ Reskrypt Rady Regencyjnej Królestwa Polskiego z dnia 11 czerwca 1918 r. oraz Tymczasowe przepisy służbowe dla urzędników państwowych i Tabela płac urzędników państwowych; Dz.U. Nr 6, poz. 13.

którym do czasu wydania ogólnej ustawy państwowej dla urzędników Królestwa Polskiego władze i urzędy państwowe mają stosować przepisy do niniejszego reskryptu dołączone. Były to tymczasowe przepisy służbowe dla urzędników państwowych oraz tabela płac urzędników państwowych. Pierwsze odprawy z tytułu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zawierały regulację umożliwiającą przyznanie urzędnikom świadczeń zbliżonych do odprawy pieniężnej. W przypadku rozwiązania stosunku pracy na skutek likwidacji pełnionego stanowiska, urzędnik zachował prawo do połowy uposażenia, chyba że został mianowany na inne stanowisko. Urzędnicy, którzy nie zostali zwolnieni ze służby na skutek swojej prośby, a nie nabyli jeszcze prawa do emerytury, zachowywali prawo do pobierania wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy chyba że zostali poinformowani o zwolnieniu z trzymiesięcznym wyprzedzeniem lub otrzymali nominację na inne stanowisko. Pracownicy, osoby odbywające aplikację, praktykę lub okres próbny, oraz wszyscy pozostali pracownicy pozaetatowi mogli zostać zwolnieni w każdym czasie bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez podawania powodów, a także bez prawa do odszkodowania⁹.

Także w ustawie z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej¹⁰ przewidziano dla urzędników w przypadku zmian organizacyjnych przejście w stan nieczynny, w czasie którego urzędnik był uprawniony do pobierania uposażenia (art. 54 ustawy) oraz prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy i nie nabycia przez urzędnika prawa do emerytury.

Następnie w okresie międzywojennym obowiązywały rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych¹¹ oraz o umowie o pracę robotników¹². W przepisach tych aktów prawnych także przewidziano pewne uprawnienia dla pracowników z którymi rozwiązano umowy z winy pracodawcy lub wydalenia pracownika bez ważnej przyczyny¹³.

Ustawy powyższe miały na celu ochronę praw pracownika także w wymiarze materialnym, zapewnienia ciągłości stosunku pracy. Także rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lipca 1929 r. o stosunku służbowym pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” w § 128 dopuszczało wypłacenie odprawy w razie reorganizacji PKP tudzież w przypadkach gdy zajdą okoliczności nie pozwalające ze względu na dobro służby na dalsze

⁹ Art. 44-46 Reskryptu.

¹⁰ Dz.U. Nr 21, poz. 164.

¹¹ Dz.U. Nr 35, poz. 323.

¹² Dz. U. Nr 35, poz. 324.

¹³ Np. art. 38 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

zatrudnienie pracownika¹⁴. Kolejnym międzywojennym aktem prawnym zawierającym regulację dotyczącą odpraw była ustawa z dnia 17 marca 1932 r. o uregulowaniu stosunków służbowych instytucji ubezpieczeń społecznych¹⁵. Ustawa ta dotyczyła pracowników instytucji ubezpieczeń społecznych i zawierała regulację umożliwiającą w razie rozwiązania stosunku służbowego wypłatę odprawy w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia służbowego za każdy rok w danej instytucji.

Powyżej wskazane akty prawne zapoczątkowały w Polsce ustawodawstwo gwarantujące pracownikom uzyskanie świadczeń w przypadku rozwiązania umów z przyczyn ich niedotyczących – głównie z przyczyn reorganizacji zakładu pracy.

1.2 Polska regulacja odprawy pieniężnej po II wojnie światowej

Po drugiej wojnie światowej w Polsce z uwagi na obowiązujący ustrój korzystano z łatwości uzyskania pracy. Dostęp do pracy wynikał bowiem z nieracjonalnej polityki zatrudnienia nastawionej na udostępnienie stanowisk pracy bez dostatecznej dbałości o dobór kadry zgodny z kwalifikacjami i zapotrzebowaniem. Obowiązywało tzw. zatrudnienie pełne określane także „socjalnym”. Należy podkreślić, że kodeks pracy obowiązujący od 1975 r.¹⁶ nie regulował zagadnienia zwolnień grupowych. W systemie centralnego planowania i zarządzania gospodarką narodową rynek pracy charakteryzował się bowiem stałym niedoborem rąk do pracy¹⁷.

Prowadzenie takiej gospodarki prowadziło do niedoboru rąk do pracy, a w związku z tym nie pojawiała się konieczność regulowania praw pracowników w zakresie odpraw pieniężnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Jednakże dostrzeżono także potrzeby przeprowadzenia reformy gospodarczej zmierzającej do zapewnienia samodzielności, samowystarczalności i samofinansowania podmiotów gospodarujących. Przewidując, że na skutek wprowadzonej reformy gospodarczej może dojść do istotnych zmian w strukturze zatrudnienia, wprowadzono przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, która była pierwszym aktem w polskim ustawodawstwie normującym grupowe zwolnienia pracowników. Wcześniej bowiem obowiązujące akty prawne, jak już wskazano

¹⁴ Dz.U. Nr 57, poz. 447.

¹⁵ Dz.U. Nr 32, poz. 338.

¹⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; Dz.U. Nr 24, poz. 141.

¹⁷ Tak B. Cudowski, [w:] Zwolnienia grupowe, B. Cudowski, H. Wasilewicz, Białystok 1993, s. 3-7.

powyżej, nie przewidywały regulacji wszystkich grup pracowników¹⁸. Podejmując reformy polegające na restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, zdawano sobie sprawę, że mogą wywołać one negatywne skutki społeczne, a nowo uchwalona ustawa miała częściowo chronić prawa pracowników i bezrobotnych¹⁹.

Po drugiej wojnie światowej dokonano szeregu zmian w ustawodawstwie dotyczącym prawa pracy, jak też ubezpieczeń społecznych. Przede wszystkim należało dokonać unifikacji przepisów prawa, likwidując poszczególne regulacje prawne obowiązujące na terenie byłych zaborów. Intensywny kierunek rozwoju prawodawstwa dotyczył w pierwszej kolejności prawodawstwa związanego ze związkami zawodowymi – reprezentacją interesów pracowniczych oraz stosunkami pracy.

W art. 102 ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. Karta praw i obowiązków nauczyciela²⁰ przewidziano dla nauczycieli odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu złego stanu zdrowia oraz likwidacji lub przekształcenia jednostki organizacyjnej. W zakresie stosunków obowiązujących w administracji, stosunki te przeszły ewolucję od zatrudnienia służbowego do zatrudnienia pracowniczego²¹. Aż do czasu uchwalenia kodeksu pracy, obowiązywała bowiem ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej²². W ustawie tej przewidziano przejście urzędnika w stan nieczynny i przysługiwanie z tego tytułu uposażenia, jednakże jej przepisy nie wprowadzały możliwości nabycia przez urzędników prawa do odprawy.

Generalnie nie przewidywano w ustawodawstwie rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, bowiem prowadzono politykę zmierzającą do nawiązywania stosunków pracy w drodze administracyjnego przymusu tzw. nakazów pracy przewidzianych w ustawie z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych i szkół wyższych²³.

¹⁸ Szerzej na temat tła uchwalenia ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., zob. B. Cudowski, *Prawo do pracy w okresie przemian gospodarczych i ustrojowych w Polsce*, [w:] *Z zagadnień prawa cywilnego*. Profesorowi Andrzejowi Stelmachowskiemu, red. J. Gajewski, Białystok 1991, s. 21-29.

¹⁹ Por. L. Krysińska-Wnuk, *Regulacja zwolnień grupowych...*, *op. cit.*, s. 57 i n.

²⁰ Dz.U. Nr 16, poz. 114 ze zm., obowiązująca do dnia 1 lutego 1982 r.

²¹ Więcej na temat ewolucji stosunków pracy w administracji H. Szewczyk, *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012, s. 21 i n.

²² Dz.U. Nr 21, poz. 164 ze zm., obowiązująca do dnia 1 stycznia 1975 r.

²³ Dz.U. Nr 10, poz. 106, obowiązująca do 23 lipca 1958 r. Więcej na temat powstania i rozwoju prawa pracy, zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. ogólna*, Warszawa 1986, s. 88 i n.

1.3 Unormowania europejskie (wspólnotowe)

W prawie europejskim problematyka zwolnień grupowych jest uregulowana we wspomnianej już wyżej dyrektywie Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia praw Państw Członkowskich w zakresie zwolnień grupowych. Zastąpiła ona dyrektywę Rady nr 75/129/WE z dnia 17 lutego 1975 r. o zbliżeniu ustawodawstw Państw Członkowskich w zakresie zwolnień grupowych²⁴.

Dyrektywa Rady nr 75/129/EWG, która pierwotnie regulowała problematykę zwolnień grupowych, została uchwalona wobec konieczności ochrony pracowników przed masowymi zwolnieniami mającymi miejsce w obliczu światowego kryzysu naftowego w latach 70-tych ubiegłego wieku. Stanowiła przejaw działania mającego na celu zagwarantowanie pracownikom zachowania ich praw. Impulsem dla dokonania zmian w ustawodawstwie pracy była także chęć rozwijania wspólnego rynku, a także zahamowania nadużyć stosowanych przez przedsiębiorstwa o charakterze międzynarodowym²⁵.

W omawianym okresie uchwalono także dyrektywę Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw lub ich części²⁶ oraz dyrektywę Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. dotyczącą ochrony roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy²⁷. Po wprowadzeniu w życie tych przepisów okazało się jednak, że wiele przedsiębiorstw rozpoczęło działalność ponadpaństwową, co było możliwe dzięki realizacji podstawowych swobód przepływu osób, kapitału usług i pracowników. Dlatego też konieczne stało się kompleksowe uregulowanie problematyki zwolnień grupowych, co osiągnięto wraz z uchwaleniem dyrektywy Rady nr 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym²⁸.

Na poziomie światowym kwestia zwolnień grupowych została uregulowana przez Konwencję nr 158 i uzupełniające ją zalecenie nr 166 Międzynarodowej Organizacji

²⁴ Dz.Urz. WE L 48, s. 29. Dyrektywa ze zmianami określonymi w dyrektywie Rady nr 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r.; Dz.Urz. WE L 245, s. 3.

²⁵ M. Ryłski, *Zwolnienia grupowe. Komentarz do ustawy*, Warszawa 2016, s. 18.

²⁶ Dz.Urz. WE L 61, s. 26.

²⁷ Dz.Urz. WE L 283, s. 23. Dyrektywa zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r., Dz.Urz. WE L 270, s. 10.

²⁸ Dz.Urz. UE. L 254, s. 64. Więcej na temat tej dyrektywy, zob. K. Walczak, *Nowa dyrektywa o europejskich radach zakładowych i jej wpływ na polskie prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 8.

Pracy z 1982 r. dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy²⁹. Powyżej wskazane akty prawne składały się na kompleksową regulację dotyczącą ochrony pracownika w przypadku niewypłacalności pracodawcy. Prawo to stanowione na poziomie europejskim i światowym, co jest oczywiste wywarło wpływ tak na nomenklaturę polskiej regulacji prawnej, jak też na rozwiązania przyjęte w polskim ustawodawstwie.

1.4 Unormowania polskie po 1989 r.

W prawie polskim problematyka zwolnień grupowych została uregulowana w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Następnie zaś ustawa ta została uchylona z dniem 1 stycznia 2004 r., kiedy zaczęła obowiązywać ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wprowadzenie tej ustawy było podyktowane koniecznością dostosowania polskiej regulacji do dyrektywy Rady nr 98/59/WE .

Częściowo rozwiązania europejskie zostały przejęte w polskim ustawodawstwie z uwzględnieniem specyfiki polskiego ustroju. W literaturze wskazuje się, że aktualnie polskie ustawodawstwo w zakresie zwolnień grupowych odpowiada standardom europejskim, bowiem wprowadza ochronę na wypadek zwolnień grupowych w odniesieniu do zakładów pracy zatrudniających co najmniej dwudziestu pracowników, dotyczy ona rozwiązywania umów ze wszystkich przyczyn, jakie odnoszą się do funkcjonowania przedsiębiorstwa³⁰. Polska regulacja jest nawet korzystniejsza niż standardy europejskie, z uwagi na to, iż próg zwolnień grupowych został bowiem określony na co najmniej dwudziestu pracowników, podczas gdy w dyrektywie wskazano więcej niż dwudziestu pracowników³¹.

Celem powyższej dyrektywy jest zapewnienie porównywalnej ochrony praw pracowników w różnych państwach członkowskich, ale również upodobnienie obciążeń, jakie prawo wspólnotowe nakłada na pracodawców dokonujących zwolnień grupowych³². Wynikające z dyrektywy standardy ochrony przed zwolnieniami grupowymi obejmują

²⁹ Dostępna pod adresem: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k158.html> [dostęp: 21.11.2016].

³⁰ K. Jaśkowski, Maniewska E., Stelina J., [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Kraków 2004, s. 29 i n.

³¹ Ł. Pisarczyk, *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 134.

³² Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 12 października 2004 r. w sprawie G-55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalii, ECR 2004, s. I-9387.

definicję zwolnienia grupowego, procedurę jego przeprowadzenia, w tym tryb informowania i konsultowania zwolnienia oraz obowiązki zawiadamiania władzy publicznej o zamiarze zwolnień. Dyrektywa Rady nr 98/59/WE miała także – co podkreślono w jej preambule, a w szczególności w jej motywach pierwszym, czwartym, szóstym i siódmym – ograniczyć wpływ różnic istniejących między ustawodawstwami państw członkowskich na funkcjonowanie rynku wewnętrznego oraz wspomaganie zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie w świetle zasad ustanowionych przez Wspólnotową Kartę Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników.

Stosownie do definicji zamieszczonej w art. 1 ust. 1a (i) dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r., również w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. scharakteryzowano pojęcie zwolnień grupowych posługując się kryterium liczby zwalnianych pracowników w relacji do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę oraz okresem, w jakim następuje rozwiązanie z pracownikami - z przyczyn ich niedotyczących - stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub (przy dodatkowym zastrzeżeniu) za porozumieniem stron. Realizując zalecenia wynikające z art. 2-4 dyrektywy, ustawodawca uregulował w art. 2-4 omawianego aktu zagadnienie związane z obowiązkiem pracodawcy skonsultowania z partnerami społecznymi, tj. związkami zawodowymi zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych oraz poinformowania o tym zamiarze organu władzy publicznej czyli powiatowego urzędu pracy, a nadto unormował kwestie dotyczące zawierania porozumienia lub wydawania regulaminu określającego procedurę owych zwolnień³³.

Obok wspomnianych instrumentów społecznej i publicznej kontroli zwolnień grupowych oraz mechanizmów osłonowych z punktu widzenia interesów pracowników, takich jak odprawa pieniężna z art. 8 oraz przewidziane w art. 9 prawo ubiegania się o ponowne zatrudnienie, ustawa wprowadza w art. 5-7 liczne udogodnienia dla pracodawców w trakcie przeprowadzania zwolnień, albowiem w istotny sposób ogranicza, bądź wyłącza stosowanie przepisów z zakresu powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Również w przypadku rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na mniejszą niż określona w art. 1 ust. 1 ustawy skalę, ale z przyczyn i w trybie właściwym dla zwolnień grupowych (tj. wypowiedzenia lub porozumienia stron), art. 10 ustawy, gwarantując zwalnianym osobom prawo do odprawy pieniężnej, jednocześnie zawęża wobec nich ochronę

³³ Więcej na temat regulacji europejskiej i jej wpływu na kształt ustawy z dnia 13 marca 2003 r., zob. Ł. Pisarczyk, *Wpływ prawa wspólnotowego...*, *op. cit.*, s. 154 i n.; L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 263 i n., B. Cudowski, *Zwolnienia grupowe pracowników w świetle wytycznych Rady Wspólnot Europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993 nr 8, s. 46 i n.

trwałości stosunku pracy. Konsekwencją zakwalifikowania konkretnego stanu faktycznego, jako objętego hipotezą normy art. 1 ust. 1 lub art. 10 ust. 1 ustawy, jest zatem to, iż podlega on ocenie w świetle całokształtu uregulowań ustawy, zarówno tych korzystnych, jak i niekorzystnych z punktu widzenia interesów każdej ze stron stosunku pracy. Odnośnie do przepisów dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Celem tej dyrektywy jest zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych uwzględniające potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie³⁴.

Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy nr 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym wygaśnięcie umów o pracę dotyczące pewnej liczby pracowników, których pracodawca jest osobą fizyczną, z powodu śmierci tegoż pracodawcy, nie jest kwalifikowane jako zwolnienie zbiorowe. W istocie pojęcie zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) omawianej dyrektywy zakłada istnienie pracodawcy mającego zamiar dokonania tych zwolnień, który jest w stanie, z jednej strony, dopełnić, w tym celu, czynności, o których mowa w art. 2 i 3 tej dyrektywy, i, z drugiej strony, dokonać, w danym wypadku, tych zwolnień³⁵. Zatem w świetle powyższego należy podkreślić, że przy implementowaniu powyższej dyrektywy, istniała swoboda ustawodawcza przy objęciu konkretnych grup pracowników przepisami tej dyrektywy. Jednakże w przypadku zdecydowania się na objęcie pracowników przepisami dyrektywy przepisy te należy stosować jednolicie w ramach danej grupy pracowników. W dyrektywie nie ma przepisów regulujących przyznanie świadczenia pieniężnego - odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Niemniej jednak, skoro w ustawie implementującej dyrektywę zdecydowano się wprowadzić tego rodzaju świadczenie, to pozbawienie prawa do tego świadczenia powinno się także odbywać według określonych reguł, a mianowicie jednolicie dla danej kategorii zatrudnienia. W odniesieniu do nauczycieli akademickich prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługuje jedynie nauczycielom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, natomiast nauczyciele zatrudnieni

³⁴ Szerzej na temat dyrektywy: L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 135-146.

³⁵ Wyrok TSUE z dnia 10 grudnia 2009 r. (C-323/08) w sprawie Ovidio Rodríguez Mayor i inni v. Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila i inni (orzeczenie wstępne), Dz.Urz. UE 2010 C Nr 24, s. 10.

na podstawie mianowania są pozbawieni tego prawa. Problematyka ta była przedmiotem szerszego opracowania³⁶.

Przepisy obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., definiujące pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, różnią się w swoim brzmieniu od tych, jakie zamieszczone były w obowiązującej uprzednio ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r.³⁷. W myśl art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., aby uznać rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy w określonym w tym przepisie zakresie za odbywające się w ramach zwolnień grupowych, niezbędne było wykazanie, że u podstaw decyzji pracodawcy znajdowało się zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego. Zmniejszenie zatrudnienia rozumiane było szeroko. Oznaczało bowiem nie tylko definitywną likwidację dawnych stanowisk pracy, ale także sytuacje, gdy pracodawca podjął działania zmierzające do przekształcenia większości pracowników umów o pracę na czas nieokreślony, na podstawie których byli zatrudnieni, na umowy terminowe³⁸ lub ograniczył wymiar czasu pracy osób przyjętych w miejsce zwolnionych pracowników³⁹ albo dotychczasowe obowiązki zwolnionego pracownika powierzył osobie zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną⁴⁰.

Nowa ustawa powieliła wiele rozwiązań z ustawy z 1989 r., jednakże pojęcie przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy zostało uregulowane odmiennie. Obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 definiuje pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, jednak nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej - wzorem wspomnianej dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem „przyczyn nietyczących pracownika”.

³⁶ A. Jamróz, *Prawo mianowanego nauczyciela akademickiego do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.

³⁷ I. Sierocka, *Nowe przepisy o zwolnieniach grupowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003 nr 12 s. 14 i n.; K. Walczak, *Zasady zwolnień grupowych pracowników w 2003 r. i 2004 r. – podobieństwa i różnice*, „Monitor Prawa Pracy” 2004 nr 1; J. Słonecka, *Zmiany przepisów dotyczących zwolnień grupowych po 1.01.2004 r.*, „Monitor Prawniczy” 2004 nr 2.

³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r. (I PRN 119/94), OSNAPiUS 1995 nr 12 poz. 146.

³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r. (I PZP 7/94), OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 25.

⁴⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. (I PKN 541/2000), „Monitor Prawniczy” 2001 nr 23, s. 1149.

Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, czy technologicznych. Wobec braku definicji legalnej pojęcia „przyczyn niedotyczących pracownika”, dochodzi na tym tle do wielu możliwości rozwiązań praktycznych, a co za tym idzie do potrzeby doprecyzowania przez doktrynę i orzecznictwo znaczenia tego pojęcia. Zestawienie pojęcia przyczyn dotyczących zakładu pracy, obowiązującego w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. oraz pojęcia przyczyn niedotyczących pracownika w obowiązującej ustawie z dnia 13 marca 2003 r., świadczy o poszerzeniu katalogu przyczyn rozwiązania stosunku pracy w obecnie obowiązującej ustawie.

Jeśli chodzi o zasady wypłacania odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy, to przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. uległy dwóm zmianom – wysokość odprawy nie może przekraczać piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia z pracą oraz wykreślono katalog osób, które były pozbawione prawa do takiej odprawy. Oznacza to, że obecnie każda osoba zwolniona z zakładu pracy zatrudniającego powyżej 20 pracowników bez względu na to, czy ma inne źródła przychodu, czy też nie, otrzyma odprawę.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. dokonały modyfikacji dotychczasowego pojęcia zwolnienia grupowego: zrezygnowano z zamkniętego katalogu przyczyn leżących po stronie pracodawcy i wskazano ogólnie jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy przyczyny niedotyczącej pracowników, włączono do minimalnej liczby zwalnianych pracowników także tych, z którymi stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron, skrócono okres 3 miesięcy do 30 dni, w którym następuje zliczenie zwolnień kwalifikowanych do zwolnień grupowych, ograniczono stosowanie procedury zwolnień grupowych do wypadków, gdy zwolnienia dotyczą co najmniej 5 pracowników.

Należy także stwierdzić, że ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest ustawą szczególną w stosunku do regulacji zawartej w kodeksie pracy. Podobnie pozostałe regulacje donoszące się do przyznania prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika stanowią *lex specialis* w stosunku do przepisów kodeksu.

W kwestii odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy warto podkreślić, że dotyczą one przyznania świadczeń mających zrekompensować pracownikom utratę pracy z przyczyn ich niedotyczących. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że przyczyny

rozwiązania stosunku pracy można zaklasyfikować jako niedotyczące i dotyczące pracownika. Przyjmuje się zatem, że przyczyny dotyczące pracownika są związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą⁴¹. Słusznie zauważono także, iż zewnętrzne czynniki zwolnień, które nie dotyczą pracownika oraz pracodawcy (np. siły przyrody czy zmiany prawa) przekładają się ostatecznie na funkcjonowanie czy strukturę zakładu pracy. Są to więc przyczyny dotyczące pracodawcy. Dopuszczalne jest więc zamienne używanie określenia przyczyn niedotyczących pracownika oraz dotyczących pracodawcy także w obowiązującym stanie prawnym⁴². Podobnie ujmuje ten problem K.W. Baran twierdząc, że przyczyny niedotyczące pracownika dotyczą pośrednio lub bezpośrednio pracodawcy⁴³.

W celu prawidłowego zinterpretowania przepisów ustawowych konieczne jest ustalenie, czy dane świadczenie jest odprawą pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy, czy też innego rodzaju świadczeniem, np. odszkodowaniem. Rozróżnienie to nie jest łatwe, gdyż zdarza się, że charakter świadczenia - odprawa, czy odszkodowanie - jest niejednoznaczny. Często świadczenia mają niejednorodny (mieszany) charakter a pojęcia odprawa i odszkodowanie są używane w różnym znaczeniu i zamiennie w przepisach powszechnie obowiązujących oraz w porozumieniach zbiorowych oraz umowach stron⁴⁴.

Pojęcie odprawy nie zostało zdefiniowane w żadnej z ustaw, w tym także w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W systemie prawnym nie mamy do czynienia z jednym rodzajem odprawy pracowniczej, przy czym odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy często w powszechnym rozumieniu jest utożsamiana z odprawą emerytalno-rentową, stanowiącą odrębne świadczenie przysługujące na podstawie odmiennych przesłanek.

Odpraw jest tyle, ile przewidują poszczególne przepisy ustalające warunki ich powstania⁴⁵. W ogólności należy przyjąć, że odprawa wypłacana pracownikowi przy rozwiązaniu stosunku pracy jest swoistą gratyfikacją (podziękowaniem) za pracę, służącą

⁴¹ E. Maniewska, [w:] *Grupowe zwolnienia*. Komentarz, wyd. 2, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2007, s. 27.

⁴² Tak Ł. Pisarczyk, [w:] *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2005, s. 26.

⁴³ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 492.

⁴⁴ Por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r. (III PZP 4/03), OSNP 2003 nr 20, poz. 482 oraz wyroki: z dnia 19 września 2002 r. (I PKN 592/01), OSNP 2004 nr 9, poz. 155; z dnia 10 października 2003 r. (I PK 313/02), OSNP 2004 nr 19, poz. 333; z dnia 27 stycznia 2004 r. (I PK 191/03), OSNP 2004 nr 23, poz. 403; z dnia 6 września 2005 r. (I PK 10/05), OSNP 2006 nr 13-14, poz. 203 (z glosą Z. Niedbały, OSP 2006 nr 12, poz. 135); z dnia 15 marca 2006 r. (II PK 167/05), OSNP 2007 nr 5-6, poz. 70 oraz z dnia 11 stycznia 2008 r., (I PK 167/07), OSNP 2009 nr 5-6, poz. 59.

⁴⁵ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 marca 1992 r. (III AP r 11/92), OSA 1992 nr 11, poz. 55.

adaptacji w nowej sytuacji życiowej⁴⁶. W potocznym rozumieniu „odprawienie” pracownika oznacza rozwiązanie z nim stosunku pracy i wyposażenie go w określone świadczenie (zapłatę odprawy). Odprawa w tym znaczeniu może być bliska odszkodowaniu wynikającemu z utraty pracy, lecz przy jej przyznawaniu nie zakłada się wyrządzenia pracownikowi szkody, stąd używa się pojęcia „odprawa”⁴⁷.

Również pojęcie „odszkodowanie” nie jest jednoznaczne, zwłaszcza w przepisach prawa pracy, w których często jego przysługiwanie jest oderwane od zaistnienia szkody lub w ogóle jest inaczej nazywane, np. jako wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy⁴⁸. Pełni ono też różne inne funkcje poza naprawieniem szkody (na przykład prewencyjno-represyjną). Należy jednak uznać, że co do zasady istotą odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi szkody w szerokim tego słowa znaczeniu, także niemajątkowej⁴⁹. Odprawa jest rozumiana jako forma wynagrodzenia wypłaconego z opóźnieniem, które jest mu wypłacone w celu ułatwienia przystosowania się do wynikających z tego nowych okoliczności, aby mógł on otrzymać tyle, ile mógłby zarobić gdyby pracodawca nie rozwiązał z nim niezgodnie z prawem stosunku pracy. Takie rozumienie odprawy jest akceptowane przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej na tle wykładni art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który odnosi się do pojęcia wynagrodzenia⁵⁰.

Zapewnienie pracownikom wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy jest uważane za jeden z wyrazów ekonomicznej (pieniężnej) ochrony zatrudnienia pracowników⁵¹.

⁴⁶ Por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1992 r. (I PZP 5/92), OSNCP 1992 nr 9, poz. 150 oraz wyroku z dnia 20 listopada 1996 r. (I PKN 19/96), OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 219.

⁴⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 209/07), OSNP 2009 nr 11-12, poz. 135.

⁴⁸ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 listopada 1998 r. (I PKN 443/98), OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12; z dnia 29 czerwca 2005 r. (I PK 233/04), OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z dnia 19 lipca 2005 r. (II PK 389/04), OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174; z dnia 9 kwietnia 2008 r. (II PK 280/07), Legalis nr 177622 oraz z dnia 12 lipca 2011 r. (II PK 18/11), OSNP 2012 nr 17-18, poz. 220.

⁴⁹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r. (III PK 43/08), OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160 (z glosą W. Pudełko, „Monitor Prawa Pracy” 2011 nr 10, s. 553 i n.).

⁵⁰ Zob. wyroki: z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 *Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group*, ECR, s. I-1889, pkt 13; z dnia 27 czerwca 1990 r. w sprawie C-33/89 *Maria Kowalska przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg*, ECR, s. I-2591, pkt 10; z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 *Seymour-Smith i Perez*, ECR, s. I-623, pkt 26.

⁵¹ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy...*, *op. cit.*, s. 95 i n.

1.5 Charakter prawny odprawy

Przedstawiając problematykę związaną z przyznaniem prawa do odprawy pieniężnej w pierwszej kolejności należy przybliżyć jej charakter i cel przyznania tego świadczenia.

Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy przewidywała, że prawo do odprawy nie przysługiwało w określonych sytuacjach związanych z posiadaniem prawa do innego świadczenia, źródła utrzymania lub zarobkowania. W doktrynie⁵² uważa się, że odprawa przewidziana na podstawie przepisów powyżej wskazanej ustawy miała charakter świadczenia socjalnego (alimentacyjnego). Miała bowiem zapewnić pracownikowi, który utracił zatrudnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, źródło utrzymania w okresie po utracie zatrudnienia. Odprawa ta pełniła także funkcję adaptacyjną, pozwalając pracownikowi na dostosowanie się do nowych warunków, podniesienie swoich kwalifikacji, czy nabycie nowych kwalifikacji.

Ponieważ takie wyłączenia nie znajdują się w przepisach obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uważa się⁵³, że aktualnie odprawa przyznawana na podstawie przepisów ustawy ma na celu nie tylko rekompensowanie braku środków utrzymania, ale przede wszystkim pełni funkcję kompensacyjną tzn. stanowi swoistego rodzaju zadośćuczynienie za utratę pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Zadośćuczynienie rozumiane jako rekompensata dotyczy zarówno utraty miejsca pracy przez pracownika, jak też braku spodziewanych korzyści z tytułu dalszego zatrudnienia oraz wynagrodzenia pracownikowi dotychczasowego wkładu w postaci osobiście świadczonej pracy na rzecz rozwoju zakładu pracy.

Biorąc pod uwagę, iż odprawa pieniężna jest świadczeniem przysługującym, najogólniej rzecz ujmując, z powodu utraty zatrudnienia, analizując problematykę jej charakteru prawnego, należałoby odnieść do „zwykłego” wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika z tytułu świadczenia pracy⁵⁴.

⁵² K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Kraków 2004, s. 107.

⁵³ Ł. Pisarczyk, [w:] *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących...*, *op. cit.*, s. 138 i n.

⁵⁴ Analiza doktrynalna podobieństw odprawy przyznawanej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika i wynagrodzenia została przedstawiona szerzej przez K. Walczaka, zob. *idem*, *Analiza obowiązujących w przedsiębiorstwach regulacji dotyczących przyznawania świadczeń pracownikom*

Po pierwsze należy wskazać, że pojęcie „wynagrodzenia za pracę” nie zostało zdefiniowane przez przepisy kodeksu pracy⁵⁵. Jednakże mając na uwadze regulację kodeksu pracy zawartą między innymi w art. 22 § 1, art. 78, czy 80 k.p., można przyjąć, że wynagrodzenie to świadczenie, jakie pracodawca zobowiązany jest wypłacać za wykonaną przez pracownika pracę. Wynagrodzeniem będzie zatem zarówno wynagrodzenie zasadnicze, dodatkowe pracownikowi okresowo w zamian za wykonaną przez niego pracę, odpowiednio do rodzaju tej pracy, ilości oraz jakości. W literaturze przyjmuje się, że wynagrodzenie jest to świadczenie obowiązkowe, wypłacane okresowo, pochodzące ze stosunku pracy, o charakterze przysparzająco-majątkowym oraz należne pracownikowi od pracodawcy⁵⁶. Pojęcie wynagrodzenia jest rozumiane bardzo szeroko, także w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Celem szerokiego ujęcia pojęcia wynagrodzenia jest traktowanie innych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę. Takimi świadczeniami są w szczególności: ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawa emerytalna i z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, nagroda jubileuszowa⁵⁷. Należności te powinny być traktowane jak wynagrodzenie gdyż spełniają podobne funkcje⁵⁸.

Takie szerokie rozumienie wynagrodzenia jest uzasadnione, gdyż zawiera ono wiele składników np. premie, nagrody, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie urlopowe, ale także różnego rodzaju świadczenia i należności ze stosunku pracy, takie jak nagroda jubileuszowa, ekwiwalenty pieniężne, deputaty, odszkodowania itp.

Należy także podnieść, że zgodnie z treścią art. 77² k.p., warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵ k.p. W myśl art. 77² § 2 k.p., w regulaminie wynagradzania, pracodawca może, oprócz warunków wynagradzania, ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

Zatem bezpośrednio z treści powyżej cytowanych przepisów wynika, że przedmiotem ustaleń mogą być wynagrodzenie za pracę, warunki wynagradzania, jak też inne

odchodzącym z pracy pod kątem ich zgodności z zasadami wynikającymi z teorii zarządzania oraz z wymogami prawa, [w:] Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, red. K.W. Baran, Kraków 2016 s. 363 i n.

⁵⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24 poz. 141 ze zm.).

⁵⁶ Problematyka wynagrodzenia, jego definicji i ochrony jest często poruszana w literaturze, por. np. Z. Góral (red.), M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Łódź 1976, B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę (pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 1996 nr 3.

⁵⁷ por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 1980 r. (I PR 43/80), OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r. (I PKN 3/96), OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193; z 19 lutego 2004 r. (I PK 217/03), OSNP 2004 nr 24, poz. 419; z 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04), OSNP 2005 nr 18, poz. 286

⁵⁸ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r. (II PK 317/05), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 185.

świadczenia związane z pracą. Inne świadczenia związane z pracą nie są elementami (składnikami) wynagrodzenia za pracę (nie należą do warunków wynagradzania).

W świetle przepisów k.p., nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę odprawa pieniężna wypłacana pracownikowi na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, odprawa pieniężna przyznawana na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych należy bowiem do „innych świadczeń związanych z pracą”⁵⁹.

Na gruncie prawa polskiego dominuje pogląd oparty na założeniu, że odprawa jako świadczenie niezależne od ilości i jakości pracy, nie może być traktowana jako element wynagrodzenia⁶⁰. Odprawa ta bowiem nie pozostaje w bezpośrednim związku ze sposobem wykonywania przez pracownika pracy, lecz jest świadczeniem przysługującym z innego powodu, tj. niezależnej od pracownika konieczności zakończenia stosunku zatrudnienia. Okoliczność ta nie pozostaje bez wpływu na ocenę kryteriów zróżnicowania uprawnień zwalnianych osób do tego rodzaju świadczenia. Nadto należy wskazać, że przesłanki wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę zostały ukształtowane bezpośrednio w ustawie, a zatem pracownik nabywa prawo do tego świadczenia po spełnieniu warunków wynikających z odnośnych przepisów⁶¹.

W orzecnictwie i doktrynie przyjmuje się także, że pomimo, iż odprawa nie jest wynagrodzeniem za pracę, to prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy korzysta z takiej samej ochrony przed potrąceniami jak wynagrodzenie za pracę⁶². Potrzeba stosowania do odprawy przyznawanej na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, która nie jest wynagrodzeniem za pracę, przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę wynika, zdaniem Sądu Najwyższego z tego, że odprawa ma podobny do wynagrodzenia charakter i pełni podobne funkcje, co wynagrodzenie za pracę.

⁵⁹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04), OSNAPiUS 2005 nr 18, poz. 286; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12), OSNAPiUS 2013 nr 13-14, poz. 147 i przywołane tam orzecznictwo; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1996 r. (I PKN 3/96), OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193.

⁶⁰ K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, [w:] *Grupowe zwolnienia*. Komentarz, red. K. Jaśkowski, Kraków 2004, s. 107.

⁶¹ Por. charakter nagrody jubileuszowej i tzw. „trzynastki” przyznawanych pracownikom samorządowym: B. Cudowski, *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 października 2007 roku, II OSK 1286/07*, „Finanse Komunalne” 2008 nr 1-2, s. 130-137; *idem*, *Trzynasta pensja pracowników samorządowych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 lutego 2006 roku, K 1/05*, „Finanse Komunalne” 2006 nr 5, s. 5-12.

⁶² K. Walczak, [w:] *Zbiorowe prawo pracy*. Komentarz, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 557-558. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., (I PKN 665/98), OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wskazane powyżej orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach o sygn. I PKN 3/96 oraz II PZP 4/12 (tu szerzej na temat ochrony wynagrodzenia przed potrąceniami, OSNAPiUS 2013 nr 13-14, poz. 147, s. 538).

Zarówno wynagrodzenie za pracę jak i odprawa przysługują ze stosunku pracy i oba te świadczenia mają charakter pieniężny. Wynagrodzenie za pracę zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. Z reguły analogiczne są funkcje odprawy, co jest widoczne zwłaszcza w przypadku pracownika nie mogącego znaleźć nowego zatrudnienia. Wówczas odprawa gwarantuje mu środki niezbędne do utrzymania koniecznego przez okres poszukiwania pracy po rozwiązaniu stosunku pracy. Odprawa wykazuje również inne związki z wynagrodzeniem za pracę, gdyż jest obliczana na jego podstawie, a jej wysokość zależy od stażu pracy⁶³.

Pomimo powyższego, zgodnie uznaje się, że prawo do odprawy jest uprawnieniem pracowniczym do niebędącego wynagrodzeniem za pracę świadczenia związanego z zakończeniem stosunku zatrudnienia. Prawo do odprawy nie ma charakteru wynagrodzeniowego, lecz należy do kategorii innych świadczeń związanych z pracą⁶⁴.

Wprawdzie art. 84 k.p. stanowi wprost tylko o wynagrodzeniu, to jednak wynikający z niego zakaz jest w orzecznictwie sądowym ujmowany bardzo szeroko. W uzasadnieniu z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r.⁶⁵ wskazano, że jakkolwiek odprawy nie zostały zakwalifikowane normatywnie jako wypłaty wynagrodzeniowe, to podlegają one ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę”. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 1996 r.⁶⁶, wskazano, że szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana w art. 84-91 k.p. może dotyczyć odprawy związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę to przede wszystkim niemożność zrzeczenia się tego świadczenia przez pracownika, jak też niemożność przeniesienia tego prawa na inną osobę. Przy tym zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia jest bezwarunkowy i nie może być uchylony na mocy porozumienia stron stosunku pracy. Bezwzględnie obowiązująca norma zawarta w art. 84 k.p. dotyczy każdego pracownika, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, czyli niezależnie od tego, czy jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru, czy spółdzielczej umowy o pracę. Zatem odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy w świetle powyżej przytoczonego orzecznictwa

⁶³ Zob. cytowane wyżej: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1996 r. (I PKN 3/96); z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98); z dnia 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04) OSNAPiUS 2005 nr 18, poz. 286; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12) i przywołane tam orzecznictwo.

⁶⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12), Lex nr 1243022.

⁶⁵ (II PK 235/04), OSNAPiUS 2005 nr 18, poz. 286, s. 838; OSP 2006 nr 1, poz. 9, s. 40.

⁶⁶ (I PKN 3/96), OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193.

także podlega szczególnej ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia z pracę⁶⁷. Ochrona ta obejmuje także ochronę przed potrąceniami⁶⁸. Wynagrodzenie za pracę i odprawa pieniężna mają bowiem pieniężny charakter i wynikają ze stosunku pracy. Wynagrodzenie zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego niedopuszczalne jest potrącenie nienależnie wypłaconej pracownikowi odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy i wynagrodzeniem za czas nieobecności w pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania⁶⁹.

Możliwe jest jednak takie uregulowanie odprawy pieniężnej w umowie, że w istocie będzie ona stanowiła nie świadczenie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, ale dodatkowe świadczenie przysługujące w związku z zaprzestaniem pełnienia pewnych funkcji np. prezesa zarządu spółki. Taka odprawa jest często traktowana jako swoiste odszkodowanie nie tylko za utratę zatrudnienia, ale także za utratę prestiżu związanego z pełnieniem funkcji prezesa zarządu spółki prawa handlowego. Wówczas świadczenie to ma charakter zobowiązania cywilnoprawnego (charakter odszkodowawczy) nie zaś pracowniczy⁷⁰. Tak uregulowana odprawa, która jest w zasadzie odszkodowaniem umownym, nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę, ani nawet charakteru świadczenia zbliżonego do wynagrodzenia za pracę. Stąd też w przypadku takiego świadczenia nie stosuje się przepisów kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę lub innych świadczeniach związanych z pracą. Należy bowiem przyjąć, że takie postanowienie umowne reguluje jedynie obowiązki korporacyjne, nie zaś obowiązki pracownicze (wynikające z zawartej umowy o pracę), zaś sprawa o odszkodowanie wynikające z takiego postanowienia umownego nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, lecz sprawą cywilną. Powyższe rozważania wskazują, jak ważne jest przeanalizowanie charakteru przyznanej odprawy pieniężnej.

Z kolei jeśli postanowienie przyznające prawo do odprawy (odszkodowania) znajdzie się w umowie o pracę, to ten fakt przemawia raczej za uznaniem pracowniczego charakteru tego świadczenia⁷¹, ale samo w sobie nie ma znaczenia przesądzającego. Także w

⁶⁷ Zob. cytowane wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 listopada 1996 r. (I PKN 3/96); z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98); z dnia 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04); uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12) i przywołane tam orzecznictwo.

⁶⁸ Tak Sąd Najwyższy we wskazywanym wyżej wyroku z dnia 14 listopada 1996 r.

⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98), OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535.

⁷⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r. (I PK 10/05), OSNP 2006 nr 13-14, poz. 203.

⁷¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r. (II PK 167/05), OSNAPiUS 2007 nr 5-6, poz. 70, s. 210; z dnia 27 stycznia 2004 r. (I PK 191/03), OSNAPiUS 2004 nr 23, poz. 403, s. 1077.

tym wypadku decydujące znaczenie dla oceny charakteru prawnego świadczenia będzie miała treść oświadczeń woli stron w kwestii zawarcia umowy o pracę⁷².

O szczególnym charakterze odprawy świadczy także możliwość zaspokojenia tego roszczenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w przypadku niewypłacalności pracodawcy⁷³, jak też brak obowiązku pracodawcy odprowadzenia od wypłaconej odprawy składek na ubezpieczenie społeczne⁷⁴. Dotyczy to także przypadków, gdy przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy określają korzystniejsze zasady wypłacania odpraw⁷⁵. Jednocześnie należy zauważyć, że zwolnienie z konieczności odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne nie powoduje zwolnienia z obowiązku odprowadzenia od kwoty odprawy podatku dochodowego od osób fizycznych⁷⁶. Aktualnie w związku ze zmianami wprowadzonymi w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych przewiduje się, że odprawy uzyskane przez menedżerów w związku z czynnościami związanymi z zarządzaniem są opodatkowane 70% podatkiem w części, w której ich wysokość przekracza trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia⁷⁷.

Odprawa wykazuje również inne związki z wynagrodzeniem za pracę. Jest bowiem obliczana na jego podstawie, a jej wysokość zależy od zakładowego stażu pracy pracownika. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, od którego zależy wysokość odprawy, zgodnie z art. 36 § 1¹ k.p. bierze się pod uwagę tylko okresy zatrudnienia u pracodawcy, który rozwiązał stosunek pracy w trybie ustawy. Natomiast należy wskazać, że zaliczane są wówczas wszystkie okresy zatrudnienia u ostatniego pracodawcy, niezależnie od rodzaju umów o pracę i przerw między nimi⁷⁸. Do okresu zatrudnienia u ostatniego pracodawcy dolicza się zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, jedynie wówczas gdy przejął on zakład pracy wraz z pracownikami na podstawie art. 23¹ k.p. lub który na podstawie przepisów innych ustaw jest poprzednikiem prawnym w stosunkach pracy obecnego pracodawcy.

⁷² Na temat charakteru odpraw przyznawanych członkom zarządu spółek B. Cudowski, *Odprawa ustawowa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z byłym członkiem zarządu spółki kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 4, s. 19 i n.

⁷³ Z art. 12 ust. 2 lit. d ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.).

⁷⁴ § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

⁷⁵ Szerzej zob. A. Woźniak, *Wyższe odprawy z tytułu zwolnień grupowych oraz ich konsekwencje ubezpieczeniowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004 nr 8, s. 36 i n.

⁷⁶ Art. 21 ust. 1 pkt 3 lit. b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2012, poz. 361 ze zm.).

⁷⁷ Ustawa z dnia 25 listopada 2015 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. poz. 1992); więcej na ten temat w rozdziale IV punkt 4.4 dotyczącym kontraktu menedżerskiego.

⁷⁸ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003 r. (III PZP 20/02), OSNP 2004 nr 1 poz. 4.

Wśród okresów zaliczanych do stażu pracy u ostatniego pracodawcy, dla potrzeb wyliczenia wysokości odprawy pieniężnej nie uwzględnia się okresów niewykonywania pracy podlegających zaliczeniu na podstawie przepisów innych ustaw do ogólnego stażu pracy np. nie zalicza się okresu pracy w gospodarstwie rolnym, uwzględnianego jako okres uzupełniający na podstawie art. 10 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁷⁹.

Wysokość odprawy pieniężnej jest wyliczana według zasad obowiązujących przy wyliczeniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, obliczania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁸⁰.

Należy wskazać, że w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidziano maksymalną wysokość odprawy w wysokości piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest określona w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁸¹.

Jakkolwiek przysługiwanie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jak też wysokość tego świadczenia wynika wprost z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to dopuszczalne jest ustalenie korzystniejszej wysokości świadczenia w pragmatykach służbowych. Ponieważ, jak już wskazano powyżej, odprawy nie mają charakteru wynagrodzeniowego, a należą do kategorii innych świadczeń związanych z pracą, zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju również dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z regulacją z art. 241²⁶ § 2 k.p. Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone⁸².

Możliwość ustalenia odprawy w wyższej wysokości niż przewidziane w ustawie jest też określona w przepisie art. 2 ust. 3 pkt b pkt VI dyrektywy Rady nr 98/59/WE

⁷⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.

⁸⁰ Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.

⁸¹ Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.

⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12), Lex nr 1243022.

w sprawie zbliżenia praw Państw Członkowskich w zakresie zwolnień grupowych, który zobowiązuje pracodawcę do podania przedstawicielom pracowników przewidzianej metody obliczeń wszystkich możliwych odszkodowań za zwolnienia niewynikającej z prawodawstwa i praktyki krajowej⁸³. Jednakże w tym miejscu należy wskazać, że prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wynika wprost z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zatem przyznanie prawa do tego świadczenia następuje po spełnieniu warunków ustawowych, a właściwy organ ocenia więc jedynie, czy warunki te są spełnione czy też nie. Czynność przyznająca takie świadczenia należy do czynności kierowniczego stosowania pracy⁸⁴. Czynności takie nie mają więc charakteru konstytutywnego, lecz deklaratoryjny⁸⁵.

Funkcją odprawy jest złagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków utraty zatrudnienia, więc ma ona charakter kompensacyjny. Odprawa wypłacana pracownikowi, z którym rozwiązano umowę, stanowi swoistą gratyfikację, jest bliska odszkodowaniu za utratę zatrudnienia, lecz przy jej przyznawaniu nie zakłada się, że pracownikowi wyrządzono szkodę⁸⁶.

Warto zwrócić również uwagę na uznawaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego możliwość oceny żądania zapłaty świadczenia w świetle klauzul z art. 8 k.p. Należy pamiętać też, że zrzeczenie się wynagrodzenia za pracę polegające na wyrażeniu zgody na przedstawioną przez pracodawcę propozycję obniżenia wysokości wynagrodzenia w przyszłości nie jest zrzeczeniem się prawa do wynagrodzenia w rozumieniu art. 84 k.p., lecz prawnie dopuszczalnym porozumieniem stron, zmieniającym treść stosunku pracy⁸⁷. Przepis art. 84 k.p. nie stoi więc na przeszkodzie, by strony stosunku pracy zawarły porozumienie obniżające wynagrodzenie pracownicze ze skutkiem od dnia jego zawarcia, ale nie może to dotyczyć już nabytego prawa do wynagrodzenia⁸⁸. W związku z powyższym należałoby się zastanowić nad możliwością obniżenia odprawy pieniężnej na podstawie umowy obu stron stosunku pracy. Odprawa ta jest przecież świadczeniem przysługującym na podstawie

⁸³ Dyrektywa Rady z dnia 20 lipca 1998 r. (Dz. Urz. WE L 225, s. 16).

⁸⁴ Zob. W. Sanetra, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994, s. 169-170.

⁸⁵ Na temat charakteru tych czynności B. Cudowski, *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 października 2007 roku*, *op. cit.*

⁸⁶ Por. M. Rylski, *Zwolnienia grupowe. Komentarz...*, *op. cit.*, s. 217 i n.

⁸⁷ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1996 r. (I PKN 23/96), OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270; z dnia 13 marca 1997 r. (I PKN 39/97), OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 492; z dnia 8 kwietnia 1998 r. (I PKN 29/98), OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 242; z dnia 5 grudnia 2002 r. (PKN 575/01), OSNP 2004 nr 11, poz. 190; z dnia 3 lipca 2008 r. (III PK 6/08), Legalis nr 491798 oraz z dnia 2 marca 2012 r. (I P 109/1), OSNP 2013 nr 3-4, poz. 27.

⁸⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r. (I PK 189/13), „Monitor Prawa Pracy” 2014 nr 8, s. 423.

przepisów ustawy⁸⁹, a zatem wątpliwa jest kwestia, czy na podstawie umowy można obniżyć świadczenie, które przysługuje na podstawie ustawy. Należy bowiem mieć na uwadze niedopuszczalność zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 84 k.p. Z tej przyczyny każde ograniczenie wynagrodzenia powinna zostać ocenione przez pryzmat art. 8 k.p. z uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku, zachowania się obu stron stosunku pracy i przy ocenie motywów, które doprowadziły obie strony do zawarcia takiego porozumienia.

1.6 Wnioski

Polska regulacja dotycząca odprawy pieniężnej ma swoje źródła przed II wojną światową. Dotyczyły one przyznania prawa do odprawy pieniężnej urzędnikom służby cywilnej z przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie dotyczących pracowników, głównie likwidacji urzędu.

Takie uregulowanie prawa do odprawy pieniężnej zostało następnie zaaprobowane w ustawodawstwie po II wojnie światowej. Na skutek przemian geopolitycznych i przede wszystkim rozwoju gospodarki, powstania Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i podstawowych dla Unii Europejskiej filarów, rozwinięte zostały regulacje europejskie dotyczące swobody przepływu towarów, dóbr i pracowników. Te z kolei miały także znaczący wpływ na unormowania dotyczące zwolnień grupowych i świadczeń przyznawanych pracownikom w związku z tymi zwolnieniami.

Po zmianie ustroju Rzeczypospolitej Polskiej, na skutek przejścia z systemu gospodarki planowej do systemu gospodarki rynkowej, także powstała potrzeba uregulowania kwestii zwolnień grupowych, a przede wszystkim wprowadzenia trybu zwolnień grupowych i zapobieganiu negatywnym skutkom tych zwolnień. Dostosowując polską regulację do norm europejskich ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie w ustawie prawa do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ustanowienie prawa do tego świadczenia było unormowaniem korzystniejszym dla pracowników niż te, które zawierała regulacja europejska.

Podsumowując rozwój zagadnień związanych ze zwolnieniami grupowymi należy wskazać, że ta dziedzina jest ściśle związana z funkcjonowaniem i kondycją gospodarki, co nie zawsze jest uzależnione jedynie od przyczyn wewnątrz naszego kraju. Wobec globalnych

⁸⁹ Więcej na temat wysokości odprawy pieniężnej w rozdziale V punkt 5.1.

powiązań gospodarczych, spójna regulacja w tym zakresie z regulacją europejską, jest celowa i zasadna.

Odprawa pieniężna ma charakter odszkodowawczy, rekompensujący pracownikowi utratę zatrudnienia. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy przewidywała, że prawo do doprawy nie przysługiwało w określonych sytuacjach związanych z posiadaniem prawa od innego świadczenia, źródła utrzymania lub zarobkowania. W doktrynie uważa się, że odprawa przewidziana na podstawie przepisów powyżej wskazanej ustawy miała charakter świadczenia socjalnego (alimentacyjnego). Miała bowiem zapewnić pracownikowi, który utracił zatrudnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, źródło utrzymania w okresie po utracie zatrudnienia. Odprawa ta pełniła także funkcję adaptacyjną, pozwalając pracownikowi na dostosowanie się do nowych warunków, podniesienie swoich kwalifikacji, czy nabycie nowych kwalifikacji.

Ponieważ takie wyłączenia nie znajdują się w przepisach obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uważa się, że aktualnie odprawa przyznawana na podstawie przepisów ustawy ma na celu nie tylko rekompensowanie braku środków utrzymania, ale przede wszystkim pełni funkcję kompensacyjną tzn. stanowi swoistego rodzaju zadośćuczynienie za utratę pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Zadośćuczynienie – rekompensata dotyczy zarówno utraty miejsca pracy przez pracownika, jak też braku spodziewanych korzyści z tytułu dalszego zatrudnienia oraz wynagrodzenia pracownikowi dotychczasowego wkładu w postaci osobiście świadczonej pracy na rzecz rozwoju zakładu pracy.

Rozdział II

Odprawa na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

2.1 Wielkość zatrudnienia

W myśl art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁹⁰ przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej dwudziestu pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na podstawie porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: dziesięciu pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż stu pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej stu, jednakże mniej niż trzystu pracowników; trzydziestu pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej trzystu lub więcej pracowników zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywą pracodawcy lub na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej pięciu pracowników⁹¹.

Zgodnie z powyższym przepisem ustawa znajduje zastosowanie jedynie do takiego pracodawcy, który zatrudnia co najmniej dwudziestu pracowników. Jeśli w zakładzie pracy jest mniejsza liczba pracowników, wówczas wypowiedzenie umowy o pracę odbywa się na zasadach ogólnych przewidzianych w kodeksie pracy, a więc bez zastosowania trybu konsultacji przewidzianego w ustawie, czy też bez obowiązku wypłaty odprawy zwalnianemu pracownikowi. Nadto o zastosowaniu przepisów ustawy decyduje także liczba pracowników

⁹⁰ Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.

⁹¹ Więcej na temat sposobów rozwiązania stosunków pracy poniżej.

zwalnianych z pracy w okresie 30 dni. Jeśli pracodawca zwalnia w okresie 30 dni liczbę pracowników wskazaną w powyżej cytowanym przepisie, wówczas przepisy ustawy znajdują pełne zastosowanie. Natomiast jeśli pracodawca zwalnia mniejszą liczbę pracowników, ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie wskazanym w jej art. 10 ust.1.

W dyrektywie Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przyjęto, że dla celów niniejszej dyrektywy „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi: bądź, w okresie trzydziestu dni: co najmniej dziesięć w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż dwudziestu, a mniej niż stu pracowników; co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej stu, a mniej niż trzystu pracowników; co najmniej trzydziestu w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej trzystu pracowników; bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej dwudziestu, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach (art. 1 ust. 1 litera a). Zatem warunkiem zastosowania przepisów dyrektywy jest zatrudnianie przez pracodawcę co najmniej dwudziestu jeden pracowników. Stąd też przepisy ustawy są korzystniejsze niż przepisy dyrektywy, gdyż dotyczą pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej dwudziestu pracowników.

W doktrynie zaznaczono, że wskutek wprowadzenia wymogu zatrudnienia co najmniej dwudziestu pracowników, mali pracodawcy zostali wyłączeni z zakresu stosowania powyższej ustawy, co jest postrzegane jednostronnie jako polepszenie ich sytuacji wskutek braku obowiązku wypłacenia pracownikom odpraw⁹². Jednakże należy zwrócić uwagę, że jednocześnie, wskutek wprowadzenia wymogu zatrudnienia co najmniej dwudziestu pracowników, mali pracodawcy nie mogą rozwiązać stosunku pracy z ich niektórymi kategoriami, podlegającymi szczególnej ochronie przed zwolnieniami, a którzy mogliby zostać zwolnieni, gdyby można do nich zastosować tryb przewidziany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r..

W wyroku z dnia 24 lutego 2004 r. Trybunał Konstytucyjny⁹³, rozstrzygając o zgodności art. 1 pkt 27 i pkt 28 oraz art. 3 pkt 1 i pkt 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o

⁹² M. Latos-Miłkowska, *Ochrona trwałości stosunku pracy u małych pracodawców*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013, s. 193.

⁹³ (K 54/02), OTK ZU 2004 nr 2A, poz. 10.

zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁹⁴, wypowiedział się na temat zasadności przyjęcia kryterium ilości zatrudnionych pracowników przy zastosowaniu przepisów ustawy. Jeżeli chodzi o zarzut wyłączenia spod stosowania przepisów ustawy „małych” zakładów pracy, zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników, Trybunał wskazał, że ustawa o zwolnieniach grupowych w brzmieniu ustalonym przez zakwestionowane przepisy istotnie różnicowała sytuację prawną (i ekonomiczną) pracowników zwalnianych z pracy w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Jest to istotne zróżnicowanie statusu prawnego, i to o tyle znaczące, że zależne od warunków przedmiotowych, a nie podmiotowych, tj. takich, które zależą od samego pracownika i jego woli lub cech osobowych. Biorąc pod uwagę zarówno charakter prawny prawa do odprawy pieniężnej, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zróżnicowanie wprowadzone w przepisach tej ustawy jest uzasadnione. Sam tytuł ustawy, bowiem wskazuje, że chodzi o zwolnienia grupowe, a zatem celem ustawy jest zapewnienie szczególnej ochrony pracownikom w sytuacji zwolnień o znacznej skali ilościowej, co oznacza automatycznie pogorszenie sytuacji, jeśli chodzi o możliwość znalezienia nowego zatrudnienia. Jest oczywiste, że w sytuacji rozwiązania stosunków pracy w zakładach pracy zatrudniających do dwudziestu pracowników przypadek taki zasadniczo nie ma miejsca. Ogólne założenie, w myśl którego prawo do odprawy pieniężnej nie jest powszechnym uprawnieniem pracowników, z którymi rozwiązywany jest stosunek pracy, ale związane jest z wolą zapewnienia ochrony ich interesów w szczególnej sytuacji ekonomicznej powoduje, że również z tego punktu widzenia ustawodawcy przyznać należy znaczny stopień swobody w kształtowaniu zakresu podmiotowego tego prawa. Należy się zgodzić ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego, który rozważał zgodność takiej regulacji z wzorcami konstytucyjnymi.

Jak już wskazano powyżej, w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. dokonano zróżnicowania wielkości pracodawców przy przyjęciu kategorii ilości zatrudnionych pracowników. Uważa się, że taka dyferencjacja statusu pracodawcy ma na celu ochronę jego interesu i uwzględnienia jego możliwości faktycznych i finansowych⁹⁵. Przyczyną takiego wyodrębnienia pracodawców, którzy nie podlegają przepisom ustawy z dnia 13 marca 2003 r., jest niemożliwość realizacji przez te podmioty wszystkich zobowiązań wynikających z norm zatrudnieniowych, tak z uwagi na liczebność załogi, jak też konieczność wspierania i

⁹⁴ Dz.U. Nr 145, poz. 1146.

⁹⁵ M. Gersdorf, *Ochrona trwałości stosunku pracy u małych pracodawców*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców...*, *op. cit.*, s. 193.

ochrony pracodawcy. Prawodawca nie znajduje jednak aksjologicznego uzasadnienia dla dokonania takiego właśnie zróżnicowania. Złożoność struktur gospodarczych, powiązania kapitałowe pomiędzy poszczególnymi pracodawcami na różnych szczeblach, ścisły związek prawa pracy z prawem cywilnym, pozwala na postawienie pytania, czy także wielkość obrotu, struktura własnościowa pracodawcy lub rodzaj prowadzonej działalności nie powinny wpływać na jego status i tym samym ocenę, czy jest to rzeczywiście pracodawca, wobec którego nie należy stosować przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r., bowiem wypłata odpraw pieniężnych zwalnianym pracownikom, stanowiłaby dla niego zbyt duże obciążenie finansowe.

Poszukując odpowiedzi na powyższe pytanie, nie sposób nie wziąć pod uwagę, że pierwszoplanową przesłanką wymaganą do spełnienia przy wypłacie odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, co jest związane często z trudną sytuacją finansową i organizacyjną pracodawcy. Oczywistym wydaje się zatem, że pracodawca zatrudniający większą liczbę pracowników, posiadający większą strukturę, dysponuje większymi zasobami finansowymi umożliwiającymi wypłatę pracownikom odpraw. Jest mało prawdopodobne, by mały pracodawca znajdujący się w trudnej sytuacji finansowej i organizacyjnej wygospodarował dodatkowe wolne środki pieniężne z przeznaczeniem na wypłatę odpraw. W przypadku przedsiębiorców, zatrudniających mniej niż 20 pracowników wydaje się także, że nie ma potrzeby dokonywania rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przy małej strukturze zatrudnienia. Tacy pracodawcy często funkcjonują w ramach małych, rodzinnych przedsiębiorstw. W celu obniżenia kosztów zatrudnienia zatrudniają pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, ewentualnie na podstawie umów o pracę, lecz terminowych, nie zaś zawieranych na czas nieokreślony. Zatem objęcie takich pracodawców przepisami ustawy byłoby nie tyle utrudnione, z punktu widzenia takiego pracodawcy, ale także niecelowe.

W tym miejscu należy także rozważyć, czy przyjęcie kryterium zatrudnienia akurat 20 pracowników, w celu objęcia przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r., jest zasadne i celowe. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że wielkość zatrudnienia jest wyliczana na podstawie liczby pracowników zatrudnionych przez pracodawcę. Wielkość zatrudnienia jest rozumiana jako liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, a w niektórych przypadkach w przedsiębiorstwie lub zakładzie, albo w zakładzie lub części

zakładu pracodawcy⁹⁶. Zróżnicowanie uprawnień małych i średnich przedsiębiorców jest uzasadniane trzema podstawowymi argumentami: kosztów, ryzyka i ról w stosunku pracy.

Ponieważ mali i średni przedsiębiorcy wykazują niższy potencjał finansowy, przez co mają niższą zdolność do wywiązywania się z zobowiązań o charakterze formalnym (argument kosztów), niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracowników ma dużo większy wpływ na sytuację przedsiębiorstwa małego i średniego niż dużego (argument ryzyka), a o funkcjonowaniu w dużo większym stopniu decyduje specyficzna osobista relacja na linii pracownik – pracodawca (argument ról w stosunku pracy). Istotnym i trudnym do rozwiązania problemem badawczym jest zagadnienie granic wykorzystania wielkości zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji.

W mojej ocenie przyjęcie progu dwudziestu pracowników jest uzasadnione z uwagi na spójność z regulacją europejską. Nadto obciążenie finansowe tak małych przedsiębiorców, którzy zatrudniają mniej niż dwudziestu pracowników prowadziłyby do ich nadmiernego obciążenia. Z drugiej strony pojawiły się także postulaty, by próg zatrudnienia podwyższyć do przynajmniej pięćdziesięciu osób. Unormowanie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest korzystne dla bardzo małych przedsiębiorców, którzy zatrudniają poniżej dwudziestu pracowników, co nie oznacza że nie mogą oni w drodze indywidualnych umów zawieranych z pracownikami przewidzieć wypłaty odprawy. Natomiast w stosunku do przedsiębiorców zatrudniających od dwudziestu do stu pracowników, ustawa znajdzie zastosowanie wówczas, gdy w okresie 30 dni wręczają oni wypowiedzenia nie mniej niż dziesięciu pracownikom, a zatem 20% pracowników zakładu oraz w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na zasadach wskazanych w art. 10 ustawy. Zatem tak podniesiony próg procentowy zwalnianych pracowników także wpływa korzystnie na sytuację średnich przedsiębiorców, którzy dopiero w takim wypadku będą musieli stosować tryb zwolnień grupowych.

Odnosząc się natomiast do pojęcia pracownika, także składającego się na element definicji wielkości zatrudnienia, należy w pierwszej kolejności wskazać na regulację europejską, w której definiuje się pojęcie pracownika i różnicuje przedsiębiorstwa w zależności od ilości zatrudnianych pracowników.

Przykładowo takie wskazania znajdują się w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r.⁹⁷ ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we

⁹⁶ M. Łąga, *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców...*, *op. cit.*, s. 86.

⁹⁷ Dz. Urz. UE L 80, s. 29.

Wspólnocie Europejskiej. Celem tej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we wspólnocie (art. 1 ust. 1). W zakresie, w jakim regulacja ta odnosi się do progów liczbowych pracowników, pojęcie „pracownik” należy interpretować w związku z art. 2 lit. d tejże dyrektywy. Zgodnie z tym przepisem pracownikiem jest jakakolwiek osoba, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką. Dla celów dyrektywy 2002/14/WE, osoba, która spełni przesłanki definicji wymienione w art. 2 lit. d, jest chroniona jak pracownik na podstawie prawa krajowego, i wówczas powinna zostać uwzględniona podczas obliczania liczby pracowników dla celów stosowania progów liczbowych przewidzianych w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2002/14/WE. W związku z tym osoba taka, z samego tylko powodu posiadanego przez nią statusu pracownika, zgodnie ze wspomnianą dyrektywą, jest uwzględniona podczas obliczania liczby pracowników wchodzących w skład stanu zatrudnienia danych zakładów lub przedsiębiorstw dla celów stosowania progów liczbowych w niej przewidzianych.

Wprawdzie w przeciwieństwie do dyrektywy nr 2002/14/WE, dyrektywa nr 98/59/WE nie zawiera żadnej definicji pojęcia „pracownik”, jednakże Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 18 stycznia 2007 r.⁹⁸ stwierdził, że artykuł 3 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniom krajowym wyłączającym choćby przejściowo określoną kategorię pracowników z ustalania liczby pracowników zatrudnionych w rozumieniu tego przepisu.

W preambule dyrektywy nr 98/59/WE postanowiono, że dla obliczenia ilości zwolnień z pracy, wliczane są również poza jednostronnymi czynnościami prawnymi pracodawcy inne formy ustania stosunku pracy, a więc dwustronne czynności prawne (porozumienia stron umowy o pracę) oraz zdarzenia, z którymi krajowe przepisy prawa pracy Państw Członkowskich Unii Europejskiej wiążą skutki prawne w postaci wygaśnięcia stosunku pracy, które miały miejsce z inicjatywy pracodawcy. Konieczną przesłanką wliczenia takich czynności lub zdarzeń do minimalnej liczby zwolnień, jaka miała miejsce w okresach wymienionych w art. 11a pkt i-ii jest ich minimalna ilość – pięć zwolnień,

⁹⁸ Wyrok w sprawie C-385/05 *Confédération générale du travail i inni przeciwko Premier minister, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, Dz.Urz. UE C 56, s. 9.

wyszczególniona w akapicie ósmym preambuły dyrektywy nr 98/59/WE. Zwolnienia na takich warunkach są rozumiane jako zwolnienia grupowe, wyłącznie dla celów obliczania minimalnej liczby zwolnień.

W dyrektywie wykorzystano relację pomiędzy liczbą pracowników zwolnionych w okresie 30 lub 90 dni oraz liczbą pracowników zatrudnionych przez pracodawcę. Państwa członkowskie mają zatem w ustawodawstwie krajowym swobodę wyboru jednego z dwóch sposobów wyodrębnienia zwolnień grupowych, które zostały zrealizowane w jednym z wymienionych przedziałów czasowych. Jednak przekazanie takiej kompetencji nie może być traktowane przez władze poszczególnych państw jako upoważnienie dla przejściowego wykluczenia pewnych kategorii pracowników z tych progów.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. nie reguluje kwestii, według jakiej daty określa się poziom zatrudnienia u pracodawcy planującego zwolnienia grupowe lub zwolnienia indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników. W przypadku zwolnień grupowych w celu zagwarantowania pewności prawnej w stosunkach pracy, należałoby przyjąć datę zawiadomienia powiatowego urzędu pracy (art. 2 ust. 6 ustawy). W przypadku indywidualnych zwolnień pracowników nie ma obowiązku zawiadamiania powiatowego urzędu pracy o zamierzonych zwolnieniach. W takiej sytuacji za datę, według której należałoby określać poziom zatrudnienia, można przyjąć datę zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracowników zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikom umów o pracę (art. 38 k.p.). Jeżeli z kolei w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa, za tę datę należałoby przyjąć datę złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników pierwszemu zwalnianemu pracownikowi w ramach indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Dla ustalenia stanu zatrudnienia w celu stwierdzenia możliwości stosowania przepisów ustawy w przypadku zwolnienia indywidualnego, istotna jest liczba pracowników zatrudnionych w chwili wypowiedzenia umowy o pracę.

Wynika to z treści art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy, a w szczególności z zawartego w tych przepisach sformułowania, że przepisy ustawy stosuje się „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy”. Zatem ustawodawca ważną rolę przypisuje chwili podjęcia przez pracodawcę decyzji o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, jak też obiektywnej sytuacji uzasadniającej konieczność tych zwolnień. W przypadku zwolnień grupowych, jak już wskazano powyżej, chwila ta jest bardziej uchwytana

ze względu na obowiązek skonsultowania zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy (art. 2 ust. 1 ustawy) oraz obowiązek przekazania na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy odpowiednich informacji (art. 2 ust. 6 ustawy). W przypadku zwolnień indywidualnych istotny jest natomiast moment podjęcia decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy, czyli złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu, nie zaś moment, kiedy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Doniosłość prawną ma zatem liczba pracowników zatrudnionych u pracodawcy w chwili składania pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu⁹⁹. Decydujące znaczenie ma zatem chwila złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu, a nie data rozwiązania stosunków pracy.

Co do zasad liczenia terminu, przychyliam się do stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego w wyroku z dnia 24 czerwca 2013 r.¹⁰⁰, że okres ten powinien być obliczany się na podstawie odpowiednio stosowanego art. 111 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zatem należy wskazać, że może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca¹⁰¹. Rozpoczyna się on od daty pierwszego wypowiedzenia¹⁰². Zgodnie z art. 111 k.c. termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia. Jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Zatem przy obliczaniu 30 dni nie bierze się pod uwagę dnia, w którym złożono wypowiedzenie, a ostatnim dniem biegu terminu jest dzień trzydziesty.

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy pracę. Jednakże przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie znajdują zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 11) oraz pracowników tymczasowych, zatrudnionych na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 6 tej ustawy)¹⁰³. Część przedstawicieli doktryny uważa, że pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania i pracownicy tymczasowi powinni być jednak wliczani do ogólnej liczby pracowników wymaganej przez ustawę¹⁰⁴. Wyrażono także pogląd przeciwny, zgodnie z którym skoro na podstawie art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. do pracowników mianowanych nie stosuje się ustawy, to nie powinno się ich uwzględnić

⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2013 r. (III PK 59/12), OSNAPiUS 2014 nr 7, poz. 99.

¹⁰⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r. (II PK 341/12), Legalis nr 787584.

¹⁰¹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 334/00), OSNAPiUS 2003 nr 11.

¹⁰² Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995 nr 3, poz. 36.

¹⁰³ Dz.U. Nr 166, poz.1608 ze zm.

¹⁰⁴ Tak A. Wypych-Żywicka, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 973.

przy ustalaniu liczby zatrudnionych pracowników¹⁰⁵. W mojej ocenie na aprobatę zasługuje stanowisko zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania powinni być wliczani do ogólnej liczby pracowników ustalonej na podstawie art. 1 ustawy. Słusznie podniesiono argument, że w przepisie tym jest mowa o stanie zatrudnienia pracowników, a przy określeniu stanu zatrudnienia nie ma znaczenia podstawa zatrudnienia, poza ściśle wyłączonymi pracownikami tymczasowymi, czy osobami świadczącymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Powyższe zagadnienie dotyczy wliczania pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania i pracowników tymczasowych do ogólnej liczby zatrudnionych. Natomiast odmiennym zagadnieniem jest wliczanie pracowników do liczby minimum 20 pracowników, wskazanej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku i warunkującej jej zastosowanie.

W doktrynie wskazuje się na kontrowersje wobec uwzględniania w liczbie 20 pracowników tych, którzy są zatrudnieni na podstawie wyboru¹⁰⁶. Zgodnie z art. 73 § 2 k.p. stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się wraz z wygaśnięciem mandatu, co może nastąpić z upływem kadencji, odwołania z funkcji lub zrzeczenia się funkcji, ewentualnie śmierci mandatariusza. Natomiast stosunek pracy zawarty na podstawie wyboru nie może zostać rozwiązany za wypowiedzeniem, ani za porozumieniem stron. Jednakże w przepisach szczególnych mogą znajdować się regulacje, dopuszczające możliwość rozwiązywania stosunków pracy zawartych z pracownikami na tej podstawie.

Podstawą wątpliwości interpretacyjnych jest przede wszystkim ustawowe wskazanie, że stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się „z wygaśnięciem mandatu” (art. 73 § 2 k.p.), zaś wygaśnięcie mandatu następuje przez upływ kadencji, utratę mandatu lub odwołanie. Do wygaśnięcia stosunku pracy z wyboru mogą jednak prowadzić także inne zdarzenia, np. śmierć pracownika. W każdym z powyższych wypadków wygaśnięcie mandatu nie stanowi przyczyny niedotyczącej pracownika. Upływ kadencji, na którą został powołany pracownik, także nie stanowi przyczyny niedotyczącej pracownika.

Należy także odróżnić zatrudnienie na podstawie wyboru od zatrudnienia członków zarządu, które także następuje na podstawie wyboru ale w znaczeniu organizacyjno-prawnym. Natomiast podstawa zatrudnienia członka zarządu jest inna – jest nią umowa o pracę lub umowa o charakterze cywilnoprawnym.

¹⁰⁵ Tak E. Maniewska, [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Kraków 2004, s. 27.

¹⁰⁶ E. Maniewska, *op. cit.*, s. 28.

Odwołanie ze stanowiska powoduje rozwiązanie stosunku pracy zawartego na podstawie wyboru. W doktrynie wyraża się pogląd¹⁰⁷, iż stosunek pracy z wyboru jest w tym zakresie podobny do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, bowiem z góry jest ustalony czas jego trwania¹⁰⁸. Stosunek ten ma także pewne cechy podobne do stosunku pracy nawiązywanego na podstawie mianowania i powołania, co w doktrynie uzasadnia się podobnym jednostronnym charakterem nawiązania stosunku pracy¹⁰⁹. Rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie wyboru w związku z upływem kadencji zachodzi nie tylko wtedy, gdy upływ kadencji jest zdarzeniem powodującym ustanie (wygaśnięcie) zatrudnienia z mocy prawa, ale również wówczas, gdy stanowi on jedyną, wyłączną i zarazem konieczną przyczynę rozwiązania stosunku pracy¹¹⁰. W takim wypadku, gdy mandat wygasa, pracownik nie nabywa prawa do ustawowej odprawy pieniężnej.

W orzecznictwie wypowiedziano także pogląd, że możliwa jest zmiana warunków pracy i płacy pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru, jednakże wówczas wymagane jest zastosowanie okresu równego okresowi wypowiedzenia. Taki pogląd został wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2006 r.¹¹¹ oraz Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 24 września 1997 r.¹¹². W orzeczeniach tych przyjęto, że stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu (art. 73 § 2 k.p.); nie ma więc do niego zastosowania wypowiedzenie warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.). W związku z powyższym stwierdzono jednak, że nie prowadzi to do niezmienności, niewzruszalności statusu pracowniczego pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru (w sprawie chodziło o wójta). Przekształcenia w tym zakresie wymagają podjęcia działań skutkujących w sferze mandatu, a więc odwołania przez radę dotychczasowych warunków sprawowania mandatu i powołania na nowych warunkach. Przyjęto więc dopuszczalność zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, ale jako metodę dokonania tego wskazano „zmianę warunków sprawowania mandatu”.

W mojej ocenie jest to pogląd trafny, bowiem w praktyce mogą zaistnieć sytuacje konieczności dokonania korekty wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru. Jednocześnie wobec kadencyjności takiego stosunku pracy, w przypadku

¹⁰⁷ W. Muszalski, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, Warszawa 2015, s. 169.

¹⁰⁸ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 sierpnia 1995 r. (III AUr 271/95), „Prawo Pracy” 1996 nr 5, s. 40.

¹⁰⁹ W. Muszalski, *Kodeks pracy..., op. cit.*, s. 169.

¹¹⁰ W. Sanetra, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013, s. 26.

¹¹¹ (II PK 27/06), OSNAPiUS 2007 nr 23-24, poz. 344, s. 986.

¹¹² (II SA 941/97), „Prawo Pracy” 1998 nr 1, s. 42.

niewielkich nawet potrzeb zmian, nie byłoby możliwości dokonania jakiegokolwiek zmiany w warunkach pracy i płacy. W takim wypadku warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej będzie ustalenie, że do wygaśnięcia mandatu doszło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Problematyczne jest także to, że w przypadku odwołania nie jest wymagane podanie przyczyny. Zatem gdyby doszło do zainicjowania przez pracownika procesu o zapłatę odprawy pieniężnej, w toku postępowania trzeba byłoby ustalić, z jakiej przyczyny nastąpiło odwołanie, co mogłoby rodzić znaczne trudności dowodowe. Konieczne byłoby także określenia, na której ze stron procesu ciężar dowodu wykazania tej okoliczności spoczywa¹¹³.

Wymagająca szerszego odniesienia się jest także problematyka dotycząca rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w przypadku członków zarządu spółek. W stosunku do tej kategorii zatrudnienia częstokroć występują problemy prawne dotyczące ustalenia charakteru przyczyny rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy upłynęła kadencja i z którymi z tego powodu rozwiązano stosunek pracy¹¹⁴. Na tle tego problemu w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy, chyba że pracodawca udowodni, że przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika¹¹⁵. Zatem należy uznać, że samo odwołanie członka zarządu z pełnionej funkcji, jakkolwiek stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, nie przesądza samoistnie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyny dotyczącej pracownika¹¹⁶. Natomiast w wyroku z dnia 29 września 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że rezygnacja ze stanowiska członka zarządu nie uzasadnia nabycia przez niego prawa do odprawy z tytułu utraty zatrudnienia¹¹⁷.

Mając na uwadze powyższe, wpływ kadencji pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru powinien być uznany za przyczynę dotyczącą pracownika. Należałoby także uznać, że zastosowanie przepisów ustawy wobec pracowników zatrudnionych na

¹¹³ Por. B. Cudowski, *Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej*, [w:] Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzej Kijowskiego, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010, s. 15-33.

¹¹⁴ B. Cudowski, *Odprawa ustawowa z tytułu rozwiązania umowy o pracę...*, *op. cit.*, s. 19-24, R. Sadlik, *Odprawa pieniężna dla członka zarządu spółki dowołanego z zajmowanego stanowiska*, „Monitor Prawa Pracy” 2010 nr 10.

¹¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r. (II PK 184/09), OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180.

¹¹⁶ Tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 30 września 2009 r. (II PK 84/09), Lex nr 57196; z dnia 3 sierpnia 2012 r. (I PK 61/12), OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199.

¹¹⁷ (I PK 35/05), OSNP 2006 nr 16, poz. 235.

podstawie wyboru, jest uzasadnione z uwagi na brzmienie przepisów dyrektywy. W przepisach dyrektywy Rady nr 98/59/WE (art. 1 ust. 1 i 2) wskazuje się, że do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem, że zwolnień tych jest co najmniej pięć. Zatem z powyższego przepisu nie wynika wyłączenie pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru. Stąd też ewentualne wyłączenie możliwości zastosowania przepisów ustawy także do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru byłoby niezgodne nie tylko z literalnym brzmieniem przepisów ustawy, ale także budziłoby wątpliwości co do zgodności z przepisami dyrektywy.

W doktrynie uważa się także, że przepisy ustawy stosuje się również do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania. Wśród argumentów przemawiających za takim stosowaniem przepisów ustawy podaje się nie tylko argument że „skoro z zakresu stosowania ustawy wyłączono pracowników mianowanych to na zasadzie rozumowania *a contrario* należy dojść do wniosku, że przepisy omawianej ustawy mają zastosowanie do wszystkich innych pracowników”¹¹⁸. Podaje się także, że objęcie tych pracowników przepisami ustawy wynika również z kodeksu pracy. Skoro zgodnie z art. 70 § 2 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić po upływie okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy może być kontynuowany, jeżeli po upływie okresu wypowiedzenia pracownik zostanie zatrudniony na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy (art. 71 k.p.). Zatem samo odwołanie ze stanowiska nie musi oznaczać rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli jednak odwołanie nastąpi z przyczyn wymienionych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r., to rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania, powinno być traktowane tak samo, jak wszystkie inne wypowiedzenia umowy przez zakład pracy i rodzić takie same uprawnienia¹¹⁹. W myśl art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Natomiast przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. odnoszą się ogólnie do rozwiązania stosunku pracy, nie ograniczając ich do umownych stosunków pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r. odwołanie pracownika ze stanowiska może spowodować w zależności od zamiaru pracodawcy

¹¹⁸ W. Sanetra, *O zakresie podmiotowym zwolnień z przyczyn po stronie zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1990 nr 5-6, s. 22-23.

¹¹⁹ Z. Salwa, *Sytuacja prawna pracowników z powołania zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991 nr 5-6, s. 51-54.

definitywne ustanie stosunku pracy albo utratę przez pracownika stanowiska, przy jednoczesnym zachowaniu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jednak na nowych uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy¹²⁰. Ustanie stosunku pracy z powołania z upływem okresu wypowiedzenia nie powoduje jednak automatycznego przekształcenia go w umowny stosunek pracy, gdyż jeśli nie dojdzie do zawarcia umowy o pracę, stosunek pracy z powołania ulegnie rozwiązaniu, a tym samym pracownik nie będzie miał możliwości kontynuowania pracy u danego pracodawcy. Jednocześnie należy także wskazać, że zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r. wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania jest niedopuszczalne¹²¹. Zmiana warunków pracy i płacy, a w szczególności rodzaju pracy (stanowiska) pracownika zatrudnionego na podstawie powołania może nastąpić w drodze odwołania i nawiązania z pracownikiem stosunku pracy na nowych warunkach, jeżeli organ odwołujący jest w tym wypadku właściwy. Natomiast zmiana innych warunków niż rodzaj pracy jest też możliwa w drodze wzajemnego porozumienia pomiędzy pracownikiem a organem właściwym do ich ustanowienia.

W doktrynie wypowiedziano też pogląd przeciwny, że dostosowanie istniejących kontraktów kadry zarządzającej do zasad wynikających z ustawy kominowej powinno polegać na wykorzystaniu zwykłych sposobów pogarszania warunków pracy i płacy pracowników, czyli na zastosowaniu wypowiedzenia zmieniającego¹²².

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zatem także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zawartej na czas określony, okres próbny, umowy zawieranej przez młodocianych w celu wykonywania przygotowania zawodowego (art. 194 k.p.), czy umowy o wykonywaniu prac lekkich (art. 200¹ k.p.). Zgodnie z art. 5 ust. 7 ustawy w razie wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, umowy o pracę zawarte na czas określony mogły być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten ustanawiał zatem wyjątek od generalnej zasady, jaką jest niedopuszczalność wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, gdy strony (inaczej niż w art. 33 k.p.) nie przewidziały w umowie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Z mocy ustawy o zwolnieniach grupowych staje się to

¹²⁰ (I PKN 551/00), OSNP 2003 nr 12, poz. 290.

¹²¹ (III PZP 47/87), OSNCP 1989 nr 9, poz. 131.

¹²² M. Gersdorf, *Czy jest możliwy powrót spółki pod ustawę kominową i jakie są tego konsekwencje dla stosunków pracy kadry menadżerskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 8, s. 36.

dopuszczalne. Wprawdzie w odniesieniu do terminowych umów o pracę kodeks pracy nie wprowadza wymogu zasadności wypowiedzenia, zachowania trybu konsultacji z zakładową organizacją związkową, ani podania przyczyny wypowiedzenia. Jednakże w razie wypowiedzenia umów terminowych w ramach grupowego zwolnienia obowiązują odmienne zasady przewidziane w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stanowiącej w tym zakresie *lex specialis* w stosunku do przepisów kodeksu pracy. Przepis ten aktualnie nie obowiązuje, został uchylony ustawą z dnia 25 maja 2015 r.¹²³ o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r.

W kwestii relacji przepisów kodeksu pracy do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Sąd Najwyższy¹²⁴ zaznaczył, że normatywny związek obu aktów prawnych oraz reguły postępowania zostały zawarte w art. 12 ustawy, według którego przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy stosuje się przepisy kodeksu pracy. Stąd też należy wskazać, że przepisy kodeksu pracy należy stosować: 1) wprost - przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych oraz 2) w zakresie nieuregulowanym - przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawodawca jednoznacznie więc przesądził, że w kwestii trybu i sposobu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zastosowanie znajdują w pierwszej kolejności przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. Jeśli zatem zostaną spełnione warunki do uznania dokonywanych przez pracodawcę zwolnień za zwolnienia grupowe w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy, to wówczas aktualizuje się obowiązek pracodawcy rozwiązywania umów o pracę w tym trybie. W tym miejscu należy także wskazać, że w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przewidziano ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy, w wymienionych ściśle w tym przepisie wypadkach,, przewidując jednak możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

¹²³ Dz.U. poz. 1220.

¹²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r. (II PK 139/2008), LexPolonica nr 2025784; OSNP 2010 nr 11-12 poz. 134, OSP 2011 nr 1 poz. 5.

2.2 Zwolnienie grupowe

Zgodnie z art. 1 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników grupowe zwolnienie ma miejsce w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej dwudziestu pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej liczbę pracowników wskazanych w tym przepisie.

Wymóg dokonania zwolnień w ciągu 30 dni oznacza, że w tym okresie pracodawca powinien złożyć pracownikom wypowiedzenia lub zawrzeć z nimi porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy (pod warunkiem, że tych porozumień jest co najmniej 5), nie jest natomiast wymagane rozwiązanie (ustanie) stosunków pracy w tym okresie¹²⁵. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, interpretując przepisy dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych stwierdził, że zdarzeniem równoznacznym ze wskazanym w art. 2-4 dyrektywy zwolnieniem z pracy jest wyrażenie przez pracodawcę woli rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo przeprowadzić zwolnienia grupowe po zakończeniu procedury konsultacji przewidzianej w art. 2 dyrektywy i po przewidzianym w art. 3 i 4 tej dyrektywy zawiadomieniu właściwego organu władzy publicznej o zamiarze zwolnień grupowych. Zatem w świetle powyższego kluczowym momentem jest wyrażenie przez pracodawcę woli rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.

W przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przewidziano także, że okres, w ciągu którego następuje grupowe zwolnienie może być określony w porozumieniu, o którym stanowi art. 3 ust. 1-3 ustawy (w związku z jej art. 2 ust. 3). Nie jest więc wykluczona możliwość, że strony ustalą datę rozpoczęcia grupowego zwolnienia. Tak ustalona data wiąże pracodawcę i sądy rozpoznające ewentualne spory związane z zachowaniem terminu dokonania zwolnień grupowych. Odpowiednio dotyczy to regulaminu grupowego zwolnienia (art. 3 ust. 4 i 5 ustawy). Zdaniem Sądu Najwyższego, nie można wykluczyć, iż wymieniony w ustawie o zwolnieniach grupowych termin 30 dni można przedłużyć, ale to musiałoby wynikać z ustalenia, że w kolejnych okresach 30 dni doszło do wypowiedzenia co najmniej

¹²⁵ Por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 27 stycznia 2005 r. sprawa C-188/03, ECR 2005, s. I-00885.

tylu stosunków pracy z przyczyn niezależnych od pracowników, ile wymienionych jest w art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy¹²⁶.

Przy interpretacji przepisów dyrektywy Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził także, że przepisy prawa pracy państw członkowskich nie mogą wykluczyć pewnych grup pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy objętym zwolnieniami grupowymi spośród ogólnej liczby pracowników stanowiącej podstawę określenia relacji między pracownikami przewidzianymi do zwolnienia a ogółem zatrudnionych. Trybunał nie zgodził się z wykładnią przepisów dyrektywy nr 98/59/WE jako norm prawnych, które pozostawiają władzom państw członkowskich sposób określenia progów minimalnego zatrudnienia, po przekroczeniu których zwolnienia nabierają cech zwolnień grupowych i tym samym podlegają jednolitej regulacji przepisów prawa pracy Unii Europejskiej. Zdaniem Trybunału tego typu wykładnia dyrektywy pozwalałaby państwom członkowskim wprowadzić istotne zmiany w zakresie stosowania powyższej dyrektywy¹²⁷. Trybunał wskazał, że wszystkie kategorie pracowników powinny zostać wzięte pod uwagę przy ustaleniu liczby pracowników na potrzeby zwolnień grupowych.

Jednym z istotnych elementów uznania zwolnień dokonywanych przez pracodawcę za zwolnienia grupowe jest precyzyjne zdefiniowanie pojęcia „przedsiębiorstwa” jako pracodawcy, a więc jednostki zatrudniającej pracowników i tym samym dokonującej ich zwolnień w ramach limitów wskazanych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r.. Pojęcie zakładu pracy, obowiązujące w kodeksie pracy do dnia 2 czerwca 1996 r. (art. 3) zostało zastąpione pojęciem pracodawcy. Zgodnie z obowiązującym aktualnie art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Za istotę pracodawcy uznaje się posiadanie elementu organizacyjnego oraz zatrudnienia pracowników, natomiast bycie pracodawcą nie jest uzależnione od posiadania osobowości prawnej. Pracodawcą może być także osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Oznacza to tym samym, że dyferencjacja praw i obowiązków w stosunkach pracy z uwagi na podmiot zatrudniający nie jest związana z ich podziałem na zakłady pracy w znaczeniu podmiotowym oraz osoby fizyczne zatrudniające pracowników, a także z rozróżnieniem uspołecznionych i nieuspołecznionych zakładów pracy, lecz łączy się głównie z wielkością pracodawcy. Oznacza to także, że aktualność zachowuje to orzecznictwo

¹²⁶ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. (I PKN 334/00), OSNAPiUS 2003 nr 11.

¹²⁷ Wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-385/05 *Confédération générale du travail i inni przeciwko Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, Dz.Urz. UE C 56, s. 9.

sądowe, które stara się wyjaśnić pojęcie zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym, z tym zastrzeżeniem, że po dokonanej nowelizacji jest ono użyteczne do rozstrzygnięcia wątpliwości dotyczących pojmowania jednostki organizacyjnej (zatrudniającej pracowników, choćby nie miała osobowości prawnej) jako pracodawcy¹²⁸.

W doktrynie i orzecznictwie wypracowano takie ujęcie w znaczeniu podmiotowym, że zakład pracy to wyodrębniona jednostka organizacyjna, tworząca zorganizowaną całość, na którą zazwyczaj składają się elementy materialne i majątkowe, pewien system organizacyjny, struktura zarządzania oraz załoga¹²⁹. Pojęcie zakładu pracy w prawie polskim wiąże się ściśle z pojęciem pracodawcy, co polega na tym, że jeden pracodawca „ma” jeden zakład pracy. Jest to tzw. zarządcza koncepcja pracodawcy, z której wynika w szczególności, że zakładem pracy nie jest każda placówka zatrudnienia w wyżej wskazanym znaczeniu, ale tylko taka, której przysługuje przymiot pracodawcy¹³⁰.

Z art. 22 § 1 w związku z art. 3 k.p. wynika, że pracodawca jest stroną stosunku pracy. W prawie pracy przyjęto zarządczą koncepcję pracodawcy, która polega na tym, że pracodawca jest jednostką organizacyjną, której kierownictwo posiada mandat do zarządzania nią i kierowania pracownikami i bez względu na to, czy ma tytuł majątkowy do zakładu pracy czy nie. Jednakże w przepisach zbiorowego prawa pracy koncepcja ta prowadzi do zafałszowania stosunków pracy np. w sferze budżetowej, ponieważ ukrywa prawdziwego pracodawcę tj. państwo za fasadą pracodawców pozornych. W zbiorowym prawie pracy funkcjonują także jako podmioty ugrupowania przedsiębiorstw, wyróżnia się grupy i sieci przedsiębiorstw. Dla grupy przedsiębiorstw charakterystyczne jest występowanie przedsiębiorcy dominującego, sprawującego kontrolę nad pozostałymi członkami grupy. Sieci są natomiast wynikiem łączenia różnych przedsiębiorstw w jeden organizm gospodarczy. Sieć składa się bowiem z przedsiębiorstw zlecniodawcy i przedsiębiorców wykonujących zlecenia, uzależnionych do zlecniodawcy poprzez umowy. Rozważenie problemów jakie funkcjonowanie grup i sieci przedsiębiorstw rodzi w zbiorowych stosunkach pracy jest ważne i potrzebne. Jednym z takich problemów może być obowiązek wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

¹²⁸ W. Sanetra, [w:] Kodeks pracy..., *op. cit.*, s. 26.

¹²⁹ Więcej o koncepcji zarządczej zob. Z. Hajn, *Pracodawcy i ich organizacje*, [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 437 i n.; *idem*, *Złożoność pojęcia pracodawcy* [w:] *Gospodarowanie pracą*, red. B. Urbaniak, Łódź 2001, *passim*; *idem*, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997 nr 2., J. Stelina, *Przydatność kodeksowej koncepcji pracodawcy w zbiorowym prawie pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, t. XXX, Gdańsk 2013, s. 137 i n.

¹³⁰ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Kraków 2006, s. 118.

Organizacjami pracodawców są tylko ugrupowania, które posiadają skład organizacji, przyjmują obronę i reprezentację interesów i praw pracodawców związanych ze stosunkami pracy, są samorządne i niezależne, posiadają dobrowolność członkostwa, sformalizowaną strukturę organizacyjną oraz formę prawną określoną w ustawie o pracodawcach, a także są trwałe i demokratyczne wewnątrznie. Jednakże powyższe nie wyklucza nadania podmiotowości prawnej ugrupowań zrzeszających pracodawców.

Problematyka grupy spółek i majątkowa koncepcja pracodawcy była przedmiotem rozważań w doktrynie¹³¹ i licznych orzeczeń Sądu Najwyższego¹³². Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego grupę kapitałową i podmiot w niej dominujący uznaje się za rzeczywistego (majątkowego) pracodawcę. Takie pojęcie pracodawcy (w znaczeniu kapitałowym) odpowiada aktualnym stosunkom społecznym i gospodarczym, w których funkcjonują złożone podmioty gospodarcze (grupy kapitałowe), ściśle powiązane (uzależnione) majątkowo od podmiotu dominującego (tzw. „spółka matka”). Stąd też jednostka mająca osobowość prawną, w imieniu której została zawarta umowa o pracę jest pracodawcą i ta jednostka jest zobowiązana do wypłacenia pracownikowi odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku skuteczna okazała się obrona jednostki polegająca na podniesieniu zarzutu braku legitymacji biernej przez wskazanie, że pracodawcą jest ta jej część, która nie została wyposażona w osobowość prawną.

Jednocześnie możliwe byłoby także przyjęcie, że pracodawcą jest oddział spółki handlowej w rozumieniu art. 3 k.p. pracodawcą wewnętrznym, a zatem taka jednostka organizacyjna osoby prawnej odpowiada samodzielnie za swoje zobowiązania. W konsekwencji, skoro jest oczywiste, że na podstawie jednej umowy o pracę pracownik ma tylko jednego pracodawcę i skoro wynagrodzenie nie może pochodzić od podmiotu niebędącego pracodawcą, to ten sam podmiot jest również zobowiązany do wypłaty odprawy pieniężnej.

Powyższa problematyka dotycząca wskazania rzeczywistego pracodawcy w przypadku powiązań holdingowych w spółkach nasuwa wiele wątpliwości. W najnowszym

¹³¹ P. Waż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy” 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009 z. 3, s. 60; S. Gurgul, *Odpowiedzialność współnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej w stosunku do jej wierzycieli*, „Monitor Prawniczy” 2010 nr 20, s. 1156; A. Opalski, *Prawo zgrupowań spółek*, Warszawa 2012; P. Czarnecki, *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014; Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcy spółki dominującej w grupie kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 9, s. 17; E. Maniewska, *Majątkowa koncepcja pracodawcy także w indywidualnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015 nr 5, s. 41-43.

¹³² Między innymi wyroki: z dnia 5 listopada 2013 r., (II PK 50/13), OSNP 2014 nr 9, poz. 129, z dnia 20 listopada 2013 r. (II PK 55/13), Legalis nr 1061615 oraz z dnia 26 listopada 2013 r., (II PK 63/13), Legalis nr 819349.

orzecznictwie¹³³ zaakceptowano pogląd, że przepisy prawa pracy nie zawierają pojęcia pracodawcy zbiorowego, a zatem pracodawcą może być spółka kapitałowa wchodząca w skład "holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych", a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa). Takie stanowisko jest w mojej ocenie prawidłowe, bowiem rozszerzenie pojęcia pracodawcy na struktury typu holdingowego skutkowałoby powstaniem problemów związanych między innymi z ustaleniem siedziby pracodawcy oraz osób wykonujących w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy¹³⁴.

Na gruncie przepisów dyrektywy nr 98/59/WE pojęcie pracodawcy - zakładu pracy w ujęciu podmiotowym – zostało uściślone między innymi w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 1995 r.¹³⁵. W orzeczeniu tym Trybunał uznał, że termin zakład pracy (ang. *establishment*) użyty w tej dyrektywie musi być rozumiany jako jednostka, w której pracownicy wykonują swoje obowiązki oraz że nie jest istotne, czy taka jednostka posiada kierownictwo mogące dokonać zwolnień grupowych. Trybunał podkreślił, że uzależnienie analizowanego pojęcia od istnienia kierownictwa mogłoby być niezgodne z celem dyrektywy, ponieważ pozwoliłoby spółkom należącym do tej samej grupy uniknąć stosowania dyrektywy przez tworzenie osobnego organu podejmującego decyzje o zwolnieniach grupowych. Nie musi więc takiej jednostce przysługiwać przymiot pracodawcy¹³⁶.

Interpretacja przepisów dyrektywy nr 98/59/WE dokonana w powyżej wskazanej sprawie jest nadal aktualna. Stanowisko wyrażone w powyższym orzeczeniu zostało podtrzymane w późniejszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wyrok z dnia 24 lutego 2007 r.¹³⁷), w którym Trybunał wskazał, że wykładni dyrektywy nr 98/59/WE należy dokonywać w ten sposób, że jednostka produkcyjna wchodzi w zakres pojęcia „przedsiębiorstwo” dla potrzeb tej dyrektywy. Uznał, że atrybuty władzy w sprawach personalnych w szczególności uprawnienie do dokonywania jednostronnych czynności prawnych (zwolnień) przez kierownictwo nie stanowią konstytutywnej cechy „przedsiębiorstwa”. Decydująca zdaniem Trybunału jest więc prawna (stosunek pracy)

¹³³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., (III UZP 6/16), „Biuletyn Sądu Najwyższego” 2016 nr 6.

¹³⁴ O problematyce zwolnień grupowych w holdingu, zob. M. Raczkowski, *Pracodawca wielopodmiotowy – holding?*, [w:] *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, red. M. Gersdorf, Warszawa 2012, s. 79 i n.

¹³⁵ Sprawa C-449/93 *Rockfon A/S przeciwko Specialarbejderforbundet i Danii*, ECR 1995 s. I-04291, pkt 28.

¹³⁶ Więcej na temat pojęcia *establishment*, zob. K. Walczak [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny i K. Walczak, Warszawa 2009, s. 464.

¹³⁷ Wyrok z dnia 24 lutego 2007 r. w sprawie C-521/06, Dz. Urz. UE C 42, s. 16.

między pracodawcą planującym przeprowadzenie zwolnień grupowych a pracownikami, którzy zostaną objęci tymi zwolnieniami.

W świetle polskiej definicji tego pojęcia, w przypadku pracodawcy o złożonej strukturze organizacyjnej, zatrudniającego pracowników w kilku zakładach pracy w rozumieniu zastosowanym przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, porównania można dokonać, biorąc pod uwagę wszystkie tego rodzaju jednostki należące do danego pracodawcy i stanowiące w świetle prawa polskiego jeden zakład pracy. Natomiast zgodnie z pojęciem ustalonym w sprawie C-499/03 w takiej sytuacji porównanie ograniczałoby się tylko do jednej z tych jednostek¹³⁸.

Termin ten znajduje zastosowanie do zakładu pracy, w którym zatrudnieni są pracownicy przewidziani przez pracodawcę do zwolnienia z przyczyn ich nietyczących. Zdaniem A. Świątkowskiego w przepisach dyrektywy we francuskiej wersji oficjalnego tekstu został użyty termin *établissement* używany dla oznaczenia zakładu pracy i przedsiębiorstwa, samodzielnych podmiotów występujących w stosunkach pracy w roli pracodawców¹³⁹. O wyznaczeniu desygnatu określenia „pracodawca” decydują dwa elementy – występowanie w charakterze strony stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy oraz posiadanie uprawnienia do wykonywania zwierzchniej władzy wobec pracowników¹⁴⁰. Jednakże Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jako kryterium określenia płaszczyzny dla zdefiniowania zwolnień grupowych przyjął koncepcję stosunku pracy. Stwierdził, że zakładem pracy (przedsiębiorcą) w rozumieniu dyrektywy jest podmiot zatrudniający (będący stroną umowy o pracę), a więc pracodawca, którego kierownictwo nie musi posiadać uprawnień do podejmowania decyzji w sprawach dokonywania zwolnień grupowych. Tym samym Trybunał potwierdził swobodę przedsiębiorców prowadzących działalność w ramach wspólnego rynku do zrzeszania się w grupach przedsiębiorstw i powoływania struktur organizacyjnych upoważnionych do dokonywania zwolnień grupowych. Jednocześnie stwierdził, że każdy zakład pracy, będący stroną umowy o pracę z pracownikami objętymi zwolnieniami grupowymi, funkcjonujący w ramach powołanej struktury organizacyjnej (grupy przedsiębiorstw) za odrębny zakład pracy/przedsiębiorstwo w rozumieniu dyrektywy o zwolnieniach grupowych¹⁴¹. Zatem w świetle powyższego istotne dla potrzeb zwolnień grupowych nie jest to, czy dana jednostka dokonująca zwolnień grupowych, ma kierownictwo

¹³⁸ A. Faliszek-Rosiak, *Pojęcie pracownika wykonującego taką samą lub podobną pracę w art. 29² § 1 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 5.

¹³⁹ A.M. Świątkowski, *Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Cz. 1-2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 7, s. 19.

¹⁴⁰ § 47 opinii Rzecznika Generalnego A.G. Cosmasa, do sprawy C-449/93, Zb. Orz. 1995 s. I-4291, pkt 28.

¹⁴¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-449/93, *op. cit.*.

mogące niezależnie dokonywać tych czynności. Uzależnienie podjęcia zwolnień grupowych od istnienia takiego kierownictwa mogłoby być niegodne z celami dyrektywy, gdyż mogłoby pozwolić jednostkom należącym do tej samej grupy unikać stosowania dyrektywy poprzez tworzenie odrębnego organu podejmującego decyzje o zwolnieniach pracowników¹⁴².

2.3 Zwolnienie indywidualne

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zwolnienie indywidualne, zgodnie z powyższą regulacją, to zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika, jeśli pracodawca dokonuje zwolnienia jednego pracownika lub grupy pracowników nieprzekraczającej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, jednak nie mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 pracowników.

Mając na uwadze treść art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. liczba wskazana powyżej odnosi się także do pracowników zwalnianych w ramach grupowego zwolnienia z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeśli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Rozwiązanie w trybie indywidualnym stosunku pracy nie traci takiego charakteru, jeśli w okresie wypowiedzenia pracodawca rozpoczął zwolnienia grupowe¹⁴³. W sytuacji gdy zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników obejmują pewną liczbę pracowników, których pracodawca wybiera z większej grupy pracowników, wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju, przy ocenie zasadności wypowiedzenia należy brać pod uwagę nie tylko wystąpienie przyczyny

¹⁴² K. Walczak, [w:] *Zbiorowe...*, *op. cit.* s. 495.

¹⁴³ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r. (III PZP 4/02), OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 324.

niedotyczącej pracowników, którą uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, lecz także prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia¹⁴⁴.

Stosując określone kryteria doboru¹⁴⁵ do zwolnienia i porównując zwalnianych pracowników z innymi pracodawca powinien brać pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny uzasadniające dokonanie wypowiedzeń. Wybór pracowników kwalifikowanych do zwolnienia powinien dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych w tej grupie i wyłącznie w ramach tej grupy. Punktem odniesienia jest przy tym co do zasady cały zakład pracy tzn. należy porównywać wszystkich pracowników danej grupy zawodowej. Jednakże należy wskazać, że możliwe są takie sytuacje, gdy zmniejszenie zatrudnienia następuje w danej grupie zawodowej, co nie oznacza automatycznie zmniejszenia zatrudnienia w całym zakładzie pracy. Przeciwnie zatrudnienie w innych grupach zawodowych może w tym czasie wzrosnąć i nie będzie to powodowało wadliwości dokonanych wypowiedzeń.

W wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r.¹⁴⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) dokonanego na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Głównym kryterium doboru do zwolnienia, aprobowanym w orzecznictwie, jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku. Natomiast w przypadku porównywalnej przydatności dwóch lub większej liczby pracowników - zgodność zwolnienia danego pracownika z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do rozwiązania stosunku pracy. O przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego czasie pracy, ale także - w razie potrzeby - w ponadwymiarowym czasie pracy, w szczególności w zastępstwie innego pracownika¹⁴⁷. Stosowanie przy doborze pracowników do zwolnienia klauzul generalnych z art. 8 k.p., w

¹⁴⁴ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 675/2000), OSNP 2003 nr 19, poz. 461.

¹⁴⁵ O kryteriach doboru do zwolnienia szczegółowo A. Wypych-Żywicka, [w:] System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy, t. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1039-1040 oraz E. Suknarowska-Drzewiecka, *Kryteria doboru pracowników do zwolnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 8; A. Wypych-Żywicka nie zgadza się z E. Suknarowską-Drzewiecką co do możliwości przyjęcia jako kryterium doboru do zwolnienia kryteriów rodzinnych, takich jak: posiadanie dzieci, stan rodzinny, czy obowiązek utrzymania rodziny (*op. cit.*, s. 1041).

¹⁴⁶ (I PK 172/12), OSNAPiUS 2014 nr 4, poz. 52.

¹⁴⁷ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 grudnia 1999 r., (I PKN 417/99), OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 273 i z dnia 23 stycznia 2001 r. (I PKN 191/2000), OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433.

szczególności zasad współżycia społecznego, oznacza uwzględnianie sytuacji osobistej pracownika, w szczególności jego wieku i stanu zdrowia, stanu rodzinnego, w tym liczby dzieci i innych osób na wychowaniu, stanu majątkowego, tego czy ma lub może mieć inne dochody, np. emeryturę, rentę, świadczenie przedemerytalne¹⁴⁸.

W doktrynie¹⁴⁹ zwrócono uwagę na problem, czy w związku z art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. pracodawca powinien zawiadomić organizację związkową o zamierzonym wypowiedzeniu stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie tylko wtedy, gdy pracownik jest przez nią reprezentowany, czy też w każdym przypadku, a w przypadku istnienia wielu organizacji w jednym zakładzie pracy - każdą z nich.

Gdyby uznać, że możliwość zgłoszenia sprzeciwu dotyczy wszystkich pracowników, także tych niezrzeszonych, pozostawałoby to w sprzeczności z zasadą wyrażoną w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁵⁰, zgodnie z którą w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków, bądź pracowników niezrzeszonych, którzy zgłosili odpowiedni wniosek w tym zakresie. Artykuł 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz zasada negatywnej wolności związkowej (art. 3 ustawy) zdają się przemawiać za pierwszym rozwiązaniem¹⁵¹.

Jednakże możliwy jest przeciwny pogląd, zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy należy zawiadomić wszystkie działające w zakładzie organizacje związkowe, niezależnie od przynależności związkowej (lub jej braku) tego pracownika. Artykuł 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy bowiem traktować jako przepis szczególny w stosunku do regulacji ustawy o związkach zawodowych, normujący współpracę pracodawcy z organizacją związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych, który zastępuje przepisy kodeksu pracy i innych ustaw o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy niektórych kategorii pracowników, nie zawsze polegającej na obowiązku uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej. Zatem należy uznać, że

¹⁴⁸ Por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1996 r. (I PKN 46/96), OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273; z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 20/97), OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417 i z dnia 7 grudnia 1999 r. (I PKN 417/99), OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 273.

¹⁴⁹ Tak L. Florek, *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Komentarz do ustawy z 28 grudnia 1989 r.*, Warszawa 1992, s. 65-66.

¹⁵⁰ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 167.

¹⁵¹ Tak też np. L. Florek, *Zwolnienia pracowników...*, *op. cit.*, s. 65-66, a na mocy obowiązującej ustawy J. Stelina, [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2007, s. 173.

na podstawie obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w przypadku braku w zakładzie pracy organizacji związkowej, nie przysługuje pracownikom, o których mowa w art. 10 ust. 3 ustawy, żadna ochrona prawna przed zwolnieniem indywidualnym z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Tryb postępowania przewidziany w art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. zastępuje konsultację związkową zamiaru wypowiedzenia na podstawie art. 38 k.p., wymaganą przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony¹⁵². Na podstawie art. 10 ust. 3 pracownikom należącym do tej grupy pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy, jeżeli z przyczyn niedotyczących pracowników nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach. Oczywiście przypadkiem niemożności zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku jest likwidacja danego stanowiska. Niemożność dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku nie zachodzi natomiast w sytuacji, gdy pracodawca postanowił na miejsce pracownika zatrudnić innego, jego zdaniem bardziej przydatnego na tym stanowisku pracy¹⁵³. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikowi należącemu do tej grupy, dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, wymaga konsultacji związkowej na podstawie art. 38 k.p. z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową reprezentującą danego pracownika.

W orzecznictwie powstała także wątpliwość, czy zwolnienie tylko jednego pracownika skutkuje koniecznością zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁵⁴. Artykuł 1 ust. 1 uprzednio obowiązującej ustawy z 28 grudnia 1989 r. zawierał sformułowanie, iż chodzi o zwolnienie „grupy pracowników”. Natomiast w aktualnie obowiązującym art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., wskazuje się wprawdzie na możliwość zastosowania przepisów tej ustawy do zwolnienia indywidualnego, jednakże przepis ten *in fine* odnosi się do zwolnień liczby pracowników mniejszej, niż określona w art. 1 tej ustawy. Zatem art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przewiduje wprawdzie zwolnienia indywidualne, ale nie chodzi tu jedynie o zmniejszenie

¹⁵² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r. (I PKN 347/97), OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 500.

¹⁵³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. (I PKN 128/99), OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 653.

¹⁵⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1998 r. (II UKN 550/97), OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 179.

zatrudnienia o jednego pracownika, a redukcję zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika¹⁵⁵.

Niezwykle istotna jest także interpretacja wyrażenia użytego w treści art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy, a mianowicie sformułowania „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy”. Mając na uwadze jego brzmienie należałoby uznać, że ustawodawca w celu ustalenia zwolnienia indywidualnego kładzie nacisk na chwilę podejmowania przez pracodawcę decyzji o zamiarze dokonywania zwolnień grupowych. Jak już wskazano powyżej, o ile w przypadku zwolnień grupowych chwila ta jest bardziej uchwytana ze względu na obowiązek skonsultowania zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego z zakładowymi (art. 2 ust. 1 ustawy) oraz obowiązek przekazania na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy odpowiednich informacji (art. 2 ust. 6 ustawy). W przypadku zwolnień indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy) istotny jest sam moment podejmowania decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy, czyli złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie to, kiedy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z chwilą upływu okresu wypowiedzenia. Doniosłość prawną ma zatem liczba pracowników zatrudnionych u pracodawcy w chwili składania pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu¹⁵⁶.

2.4 Przyczyna rozwiązania stosunku pracy w świetle sposobów rozwiązania stosunku pracy

a) Rozwiązanie stosunku pracy zawartego na czas określony

Warunkiem przyznania prawa do odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników jest, by przyczyna rozwiązania stosunku pracy w przypadku zwolnienia grupowego była przyczyną nie dotyczącą pracownika (art. 8 ust. 1 ustawy). Natomiast w przypadku zwolnienia indywidualnego, przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna nie tylko nie dotyczyć pracownika, ale także być wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Pojęcie „przyczyny nie dotyczącej pracownika” nie zostało zdefiniowane w ustawie, stąd też zaistniała potrzeba doprecyzowania tego pojęcia przez doktrynę i orzecznictwo.

¹⁵⁵ A. Wypych-Żywicka, [w:] System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy, t. V, *op. cit.*, s. 1100 i n.

¹⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2013 r. (III PK 59/12), OSNAPiUS 2014 nr 7, poz. 99, s. 354.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że nie ulega wątpliwości, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być istotna, a więc tylko taka, która ma wpływ na stosunek pracy. Cecha istotności przyczyny dotyczy jednej ze stron stosunku pracy, a więc przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest istotna z punktu widzenia pracodawcy lub pracownika. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy może dotyczyć pracownika, jak też być od niego niezależna, nie dotycząca jego osoby. Stąd też ocenie będą podlegały jedynie przyczyny istotne, takie które wywierają wpływ na treść stosunku pracy.

Mając na uwadze zamieszczenie w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników pojęcia „przyczyny nie dotyczącej pracownika”, należałoby także odnieść się do istoty tego pojęcia, wprowadzającego w zasadzie alternatywę rozłączną przy kwalifikacji przyczyn rozwiązania stosunku pracy – na przyczyny dotyczące pracownika i nie dotyczące pracownika. Z pewnością przyczyna rozwiązania stosunku pracy może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.) jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej u konkurencji względem pracodawcy). Jednakże pewne okoliczności mogłyby zostać uznane za niezależne od każdej ze stron. Moim zdaniem takie okoliczności, o ile są istotne, pozostają po jednej ze stron stosunku pracy, a jedynie należy je określić jako niezawinione przez strony. Obiektywne przyczyny, które będą miały wpływ na istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy, w rezultacie będą występowały po stronie pracownika lub po stronie pracodawcy. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem są to przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotycząca pracownika¹⁵⁷. Wśród obiektywnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę można przykładowo wymienić przyczyny ekonomiczne. Jeśli przyczyny te będą istotne, to pomimo braku zawinienia ze strony pracodawcy, będą w konsekwencji skutkowały koniecznością reorganizacji zakładu pracy, redukcji zatrudnienia, a więc w praktyce wpłyną na powstanie przyczyny leżącej po stronie pracodawcy.

¹⁵⁷ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r. (I PK 185/10), Legalis nr 429238.; z dnia 30 września 2011 r. (III PK 14/11), OSNAPiUS 2012 nr 21-22, poz. 256 i przywołane w nich orzeczenia.

Natomiast jeśli chodzi o wyłączność przyczyny rozwiązania stosunku pracy wymaganej przy indywidualnym rozwiązaniu stosunku pracy, to cecha ta ma szczególne znaczenie zwłaszcza w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego. Przy rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie wymagane jest, by odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy została uznana za usprawiedliwioną, zasługującą na aprobatę. W przeciwnym wypadku, odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków nie znajdująca uzasadnienia z uwagi na interes pracodawcy jak i właściwie pojęty interes pracownika, będzie stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Wówczas przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie będzie przyczyną wyłączną, a zatem pracownik nie będzie uprawniony do odprawy¹⁵⁸. Przy ocenie, czy odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków znajduje uzasadnienie, należy wziąć pod uwagę, jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do

¹⁵⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 521/2000), OSNP 2003 nr 10 poz. 244.

jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.¹⁵⁹.

Ponieważ w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. przewidziano określoną procedurę konsultacyjną, punktem wyjścia dla oceny charakteru przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest wstępna informacja przekazywana przedstawicielom pracowników przez pracodawcę. Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Zakres informacji wskazanych w art. 2 ust. 3 ustawy pokrywa się generalnie z przedmiotem aktów określających zasady zwolnień. Przyczyny zwolnień powinny być skonkretyzowane w takim stopniu, aby związki zawodowe mogły ocenić ich zasadność, zgłosić propozycje zmierzające do ich uniknięcia lub ograniczenia, ewentualnie oszacować ich zakres, biorąc pod uwagę cele regulacji, należy unikać również sformułowań ogólnych, które nie pozwalają precyzyjnie ustalić, którzy pracownicy podlegać będą zwolnieniom¹⁶⁰.

Należy także wskazać, że w doktrynie przyjmuje się możliwość zaistnienia tzw. mieszanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, częściowo związanej z osobą pracownika, a częściowo z pracodawcą. Traktowanie kryteriów doboru do zwolnienia jako elementu przyczyny rozwiązania umowy o pracę rodzi pewne konsekwencje, a mianowicie jeżeli kryteria te będą stanowić obok zmian organizacyjnych i redukcji zatrudnienia części przyczyny wypowiedzenia, to przyczyna ta mogłaby wówczas mieć charakter mieszany.

¹⁵⁹ Por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 13 kwietnia 2005 r. (II PK 251/04), *Legalis* nr 76108.; z dnia 15 listopada 2006 r. (I PK 112/06), *Legalis* nr 175325; z dnia 24 października 2007 r. (I PK 116/07), *Legalis* nr 175329; z dnia 19 lutego 2009 r. (II PK 156/08), *Legalis* nr 242494; z dnia 9 marca 2010 r. (I PK 175/09), „*Monitor Prawa Pracy*” 2010 nr 10, s. 506; z dnia 11 stycznia 2011 r. (I PK 152/10), OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i przywołane w nich orzeczenia.

¹⁶⁰ M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nietyczących pracownika*, *op. cit.*, s. 123-124.

Kiedy okoliczności stanowiące kryteria doboru do zwolnienia są tego rodzaju, że hipotetycznie mogłyby stanowić samodzielną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (np. długotrwałe nieobecności, brak należytego zaangażowania w pracy), to taka złożona przyczyna wypowiedzenia ma charakter mieszany, częściowo dotyczący pracodawcy, a częściowo pracownika¹⁶¹. Przyjęcie tego stanowiska z kolei prowadziłoby do uznania, że w przypadku zaistnienia takiej przyczyny, pracownik z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie zwolnień indywidualnych, nie byłby uprawniony do nabycia prawa do odprawy, bowiem przyczyna go niedotycząca nie byłaby przyczyną wyłączną.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy¹⁶². Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do

¹⁶¹ *Ibidem*, s. 123.

¹⁶² Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r. (I PKN 315/97), OSNP 1998 nr 14, poz. 427.

zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r.¹⁶³ Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy, jak już wskazano powyżej, stanowi kluczową kwestię, analizowaną przy ocenie prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z punktu widzenia wymogów kodeksowych. Ustawodawca wprowadził obowiązek podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jedynie w przypadku umowy zawieranej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). Natomiast umowa zawierana na czas określony co do zasady rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Także umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem (art. 30 § 2 k.p.). Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony wynika wyłącznie z wypadków w ustawie określonych (art. 33 k.p., art. 41 § 2 k.p. oraz art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Obowiązek formalnego wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy został wskazany w art. 30 § 4 k.p. Przepis ten stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zatem w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna powinna być wskazana bez względu na rodzaj zawartej umowy. Taka regulacja jest uzasadniona, bowiem rozwiązanie stosunku pracy bez

¹⁶³ (I PK 86/08), Lex nr 497682.

wypowiedzenia może zostać dokonane ściśle w przypadkach wskazanych w ustawie (art. 52 i 53 k.p.), a zatem konieczne jest wyraźne określenie ustawowej przesłanki rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

Brak obowiązku formalnego wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, nie oznacza jednak automatycznie dowolności w rozwiązywaniu takiego stosunku pracy. Nie usuwa to konieczności wyjaśnienia, czy u podstaw oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy przed upływem terminu jego trwania legły przyczyny uzasadnione¹⁶⁴. W przypadku wniesienia odwołania od wypowiedzenia Sąd może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, analizując również, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną uzasadnioną, a w szczególności, czy nie naruszała społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.), bądź zaistnienia niedozwolonego przez prawo różnicowania, czy dyskryminacji pracownika w sytuacji określonej przez art. 11³ oraz art. 18^{3a} k.p.¹⁶⁵.

W przypadku podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jak już wskazano powyżej, możliwa jest jej ocena, a w szczególności uznanie, czy jest to przyczyna niedotycząca pracownika. Jednakże nie w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy istnieje obowiązek podania przyczyny. Stąd też powstaje wątpliwość co do możliwości oceny, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest przyczyną niedotyczącą pracownika w przypadku, gdy nie została ona podana przez stronę rozwiązującą stosunek pracy.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 litera a) dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r., jej postanowień nie stosuje się do zwolnień grupowych pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, chyba, że zwolnienia te zostaną dokonane przed upływem czasu ich trwania lub wykonania pracy, na które były zawarte. Reżimowi ustawy z dnia 13 marca 2003 r. podlega wypowiedzanie umów terminowych na podstawie art. 5 ust. 7 tej ustawy, który jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 33 k.p.¹⁶⁶. W takim wypadku, pomimo braku podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, w przypadku sporu co do przysługiwania prawa do odprawy, sąd rozpoznający spór będzie musiał ocenić, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną niedotyczącą pracownika na podstawie towarzyszących okoliczności. Zatem nie

¹⁶⁴ Por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., (P 48/07), OTK ZU 2008 nr 10A, poz. 173.

¹⁶⁵ Więcej na ten temat zob. B. Cudowski, *Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej*, [w:] Księga pamiątkowa..., *op. cit.*, s. 25 i n.

¹⁶⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r. (II PK 139/08) wraz z glosą aprobusującą J. Wratnego, OSP 2011 nr 1 s. 29.

jest przyczyną niedotyczącą pracownika rozwiązanie stosunku pracy w związku z upływem terminu, na jaki stosunek ten został zawarty.

b) Rozwiązanie stosunku pracy na skutek wypowiedzenia przy wskazaniu przyczyny nieuzasadnionej, fikcyjnej i pozornej

Odnosząc się do kwestii istnienia uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy należy wskazać, że ustawodawca nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę, nie sformułował w ustawie definicji legalnej pojęcia przyczyny uzasadnionej, nie wskazując choćby otwartego katalogu okoliczności, które swoim zakresem obejmowałyby powyższy termin. Pojęcie przyczyny uzasadnionej, a więc takiej, która usprawiedliwia decyzję jednej ze stron o rozwiązaniu stosunku pracy zostało doprecyzowane przez orzecznictwo i doktrynę prawa pracy. Na tle interpretacji, jaka to przyczyna jest usprawiedliwiona, pojawiło się wiele wątpliwości, w związku z ustaleniem, czy wypowiedzenie umowy o pracę w danym przypadku jest uzasadnione, czy też można mu postawić zarzut braku uzasadnienia. Szczególnie istotne z tego punktu widzenia zajmuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r.¹⁶⁷. Wprawdzie uchwały Sądu Najwyższego nie posiadają aktualnie mocy wiążącej, jednakże używa się często argumentu, że wiążą one jedynie „siłą autorytetu” Sądu Najwyższego. Sądy niższych instancji mogą więc w rozpatrywanych przez siebie sprawach przyjąć inną interpretację przepisu, jednakże z uwagi na skład, w jakim są podejmowane uchwały należy wziąć pod uwagę stanowisko w nich wyrażone. W powyżej wskazanej uchwale przyjęto w niej, że przy wykładni określenia „nieuzasadnione wypowiedzenie” użytego w art. 45 k.p. należy kierować się zasadami słusznym interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jednakże należy wskazać, że uwzględnienie takich okoliczności przemawiających za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku

¹⁶⁷ (III PZP 10/85), LexPolonica nr 310254, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164 - wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 kodeksu pracy.

do tych pracowników, którzy sumiennie i starannie wykonują obowiązki pracownicze i przestrzegają dyscypliny pracy¹⁶⁸.

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej wskazaniem przyczyny, która została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca rozróżnia bowiem czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.¹⁶⁹.

Dla uznania, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest uzasadniona w świetle art. 45 k.p. decydujące znaczenie ma także rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Przykładowo w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie przy uznawaniu tych przyczyn za uzasadnione. Jedną z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy jest nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Przyczyna ta jest uzasadniona niezależnie od zawinienia pracownika, a więc nie tylko wtedy, gdy nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych jest zawinione, lecz także, gdy jest niezawinione przez pracownika. Z drugiej strony należy wskazać, że jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei, jeśli waga przewinienia jest znaczna, to zastosowanie wobec pracownika jednorazowej kary porządkowej nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę.

Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Na podstawie art. 45 k.p. sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników

¹⁶⁸ Obok przyczyn wpływających na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem będą istniały zawsze przyczyny leżące po stronie pracodawcy, bowiem bez wystąpienia przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie doszłoby do zwolnienia pracownika. Takie stanowisko jest uzasadnione przekonaniem, że z pracy zwalnia się zawsze pracowników gorszych lub najgorszych, a nie najlepszych – tak J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 374.

¹⁶⁹ Zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 271/98), OSNAPiUS 1999 nr 18 poz. 577; z dnia 19 stycznia 2000 r. (I PKN 481/99), OSNAPiUS 2001 nr 11 poz. 373; z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000), OSNP 2003 nr 3 poz. 65 i z dnia 26 lutego 2003 r. (I PK 16/2002), OSNP 2004 nr 14, poz. 239.

przewidzianych do zwolnienia¹⁷⁰. Natomiast kontroli sądu pracy nie podlega zasadność przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko zasadność i słuszność przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy¹⁷¹. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione także wówczas, gdy nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego niełojalnością, czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia.

Ocena co do konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania. Rozpatrywana przesłanka nie jest więc skierowana do pracownika, ale do pracodawcy, którego przekonanie o jej zaistnieniu stanowi podstawę zastosowania trybu rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy wynikającego z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ze wszystkimi wpływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych. Wynika to już tylko ze sformułowania zawartego zarówno w art. 1 ust. 1 jak i w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, stanowiącego o stosowaniu przepisów ustawy „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę (...) stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników”, a nie o stosowaniu przepisów ustawy do pracowników, z którymi rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn ich nietyczących jest lub było konieczne.

Taka interpretacja znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmującym, że konieczność rozwiązania stosunku pracy musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy¹⁷² oraz że w sprawie o odprawę pieniężną art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wymaga wykazania, iż przyczyna nietycząca pracownika jest wyłączną przyczyną

¹⁷⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 20/97), LexPolonica nr 324434, OSNAPiUS 1997 nr 21 poz. 417.

¹⁷¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 401/97), LexPolonica nr 330816, OSNAPiUS 1998 nr 18 poz. 542.

¹⁷² Por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r. (I PK 22/08), OSNP 2010 nr 3-4 poz. 32.

rozwiązania stosunku pracy¹⁷³. Czym innym jest natomiast dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności niedotyczące pracownika. Taka błędna ocena powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy¹⁷⁴.

Przy ocenie zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy mieć również na uwadze, że przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. W pierwszej kolejności należy się odnieść do kwestii prawdziwości przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Istotnym problemem interpretacyjnym jest odróżnienie przyczyny nieprawdziwej od przyczyny nieistniejącej. Badając powód, dla którego stosunek pracy został rozwiązany, należy mieć na uwadze, czy taki powód zaistniał. Dopiero w wypadku stwierdzenia, że dana przyczyna rozwiązania stosunku pracy istniała, należy przejść do dalszej analizy – czy wskazana przyczyna jest prawdziwa, czy też nie. Jeśli przyczyna jest nieprawdziwa, to należy mieć na uwadze, co w takim wypadku legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy, czy ta pierwotna przyczyna – „ukryta pod” nieprawdziwą, leży po stronie pracodawcy, czy pracownika. Należy jednak wskazać, że formalne wskazanie pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę fikcyjnej przyczyny, podczas gdy w rzeczywistości okaże się, że przyczyna ta dotyczy pracodawcy, nie pozbawia tego pracownika prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę¹⁷⁵. Jeśli fakty przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, na

¹⁷³ Por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07), OSNP 2009 nr 3-4 poz. 39; z dnia 6 stycznia 2009 r. (II PK 108/08), LexPolonica nr 2578272, a także z dnia 18 sierpnia 2009 r. (I PK 52/09), LexPolonica nr 2225710.

¹⁷⁴ Por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07), cytowany powyżej, a także z dnia 9 lipca 2008 r. (I PK 2/08), OSNP 2009 nr 23-24 poz. 311.

¹⁷⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r. (I PKN 499/99), „Monitor Prawniczy” 2001 nr 15, s. 795.

przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny¹⁷⁶.

Natomiast odnośnie konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przyczyna ta powinna istnieć najpóźniej w dacie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a w przypadku gdy do rozwiązania stosunku pracy konieczne jest współdziałanie ze związkiem zawodowym, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.). Mimo braku ustawowego ograniczenia możliwości wypowiedzenia umowy o pracę terminem biegnącym od ujawnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przyczyna ta nie może być zbyt odległa w czasie, aby nie utraciła waloru aktualności¹⁷⁷. Wprawdzie sama czynność rozwiązania stosunku pracy nie jest ograniczona terminem uzależnionym od wystąpienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione.

Po wskazaniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca nie może też powoływać się na inne przyczyny wypowiedzenia, niż wskazane w pisemnym oświadczeniu woli. Wskazanie tych przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi, uzasadniające decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy¹⁷⁸.

Należy także podkreślić, że określenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli i dlatego takie wskazanie nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 kodeksu cywilnego. Podana przyczyna powinna być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych. Interpretacja wskazanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla

¹⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07), cytowany powyżej.

¹⁷⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r. (I PKN 612/00), OSNP 2003 nr 16 poz. 38.

¹⁷⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97) OSNAPiUS 1998 nr 14 poz. 427, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r. (II PK 306/09), LexPolonica nr 2591000.

pracownika wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest zatem okolicznością faktyczną, wymagającą poczynienia stosownych ustaleń¹⁷⁹.

c) Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, na skutek porozumienia stron, przez pracodawcę, przez pracownika i na skutek wypowiedzenia zmieniającego

Mając na uwadze tryb rozwiązania umowy o pracę należy wskazać, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią o rozwiązywaniu stosunków pracy przez pracodawcę i wymieniają jedynie wypowiedzenie oraz porozumienie stron. Jednakże z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników znajdują zastosowanie także w następujących wypadkach rozwiązania stosunku pracy: rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, porozumienia stron, zawartego z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy nieprzyjętego przez pracownika, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków, przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia, jeżeli było to sprzeczne z prawem a pracownik nie został przywrócony do pracy lub otrzymał odszkodowanie¹⁸⁰. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika¹⁸¹.

Przy rozwiązaniu stosunku pracy przez pracodawcę interpretacja pojęcia przyczyn niedotyczących pracownika sprowadza się do oceny wyłączności, prawdziwości i rzeczywistości wskazanej przyczyny. Należy także wskazać, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków nie ulega wątpliwości, iż taki tryb rozwiązania stosunku pracy będzie skutkowało ustaleniem, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika. W praktyce mogą wystąpić także przypadki zmiany

¹⁷⁹ Wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r. (I PKN 700/2000), OSNP 2003/21 poz. 517 oraz z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 178/2004), LexPolonica nr 373931.

¹⁸⁰ Por. K. Walczak, *Uwagi dotyczące pojęcia rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 2, s. 62-63.

¹⁸¹ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09), OSNAPiUS 2011 nr 3-4, poz. 32, s. 90.

sposobu rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku ugoda sądowa, w której strony zmieniły tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na porozumienie stron, nie przekreśla przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy¹⁸². Zatem także w tym przypadku zaistnieje potrzeba badania pierwotnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, bowiem porozumienie stron skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy nie wymaga formalnego wskazania przyczyny takiej decyzji podjętej zgodnie przez obie strony stosunku pracy.

Natomiast rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron powinno zostać dokonane z inicjatywy pracodawcy¹⁸³. Na gruncie uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że dla uznania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek porozumienia stron, niewystarczające jest wyrażenie przez pracodawcę zgody na ofertę pracownika, nieobjętego zamiarem zwolnienia z pracy, w sytuacji, gdy pracownikowi z przyczyn osobistych zależy na rozwiązaniu umowy w określonym terminie, nawet wówczas, gdy równocześnie następują zmiany organizacyjne połączone ze zmniejszeniem zatrudnienia¹⁸⁴. Fakt dojścia do porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, nie powoduje pominięcia przy ocenie sposobu rozwiązania stosunku pracy, przyczyn wskazanych w ustawie, które mają stanowić przyczyny niedotyczące pracownika. Jednocześnie uważa się, że jeśli pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony (zwłaszcza gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się zakładu pracy), o wystąpieniu przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi, to uznać należy, że zachodzą podstawy do odpowiedniego zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, a tym samym i do przyznania przewidzianej w nich odprawy pieniężnej¹⁸⁵. Taka sytuacja ma miejsce nawet wówczas, gdyby przyczyny ekonomiczne odpadły w czasie pomiędzy oświadczeniem woli złożonym przez pracownika a rozwiązaniem przez niego stosunku pracy.

Z kolei przy wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy nieprzyjętym przez pracownika, w celu ustalenia, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, pojawia się dodatkowo konieczność oceny charakteru odmowy pracownika.

¹⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r. (I PK 512/03), OSNP 2005 nr 5, poz. 62.

¹⁸³ Por. K. Walczak, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, *op. cit.*, s. 459 i n.

¹⁸⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2005 r. (II PK 188/2004), OSNP 2005 nr 17 poz. 270.

¹⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1991 r. (I PR 457/90), „Rejent” 1991 nr 9 s. 163.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. znajdują zastosowanie do rozwiązania stosunku pracy w drodze nieprzyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.)¹⁸⁶. Takie stanowisko znajduje uzasadnienie w regulacji wspólnotowej, a w szczególności w brzmieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r.. Przepis ten stanowi, że „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy liczba zwolnień przekracza wskazaną w dyrektywie granicę¹⁸⁷. Co istotne, do celów obliczenia liczby zwolnień jako zwolnienia traktuje się także inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć. Zatem w kontekście regulacji wspólnotowej należy stwierdzić, że wypowiedzenia zmieniające nie są co prawda czynnościami prawnymi, które w każdym przypadku prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, lecz skutek taki mogą wywołać¹⁸⁸. W doktrynie wskazuje się na kontrowersje wokół zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. do wypowiedzeń zmieniających, bowiem po wręczeniu tego wypowiedzenia pracodawca nie wiedząc o tym, czy zostanie ono przyjęte, pozostaje także w niepewności co do konieczności zastosowania przepisów tej ustawy, biorąc pod uwagę wielkość zwalnianych pracowników. To z kolei może prowadzić do swoistego paraliżu funkcjonalnego pracodawcy¹⁸⁹. Kwestia wliczania wypowiedzeń zmieniających do liczby zwalnianych pracowników przy zwolnieniach grupowych jest wciąż problematyczna i jest podejmowana w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W ostatnio podjętym postanowieniu w składzie siedmiu sędziów Sąd Najwyższy wprawdzie odmówił podjęcia uchwały, ale w uzasadnieniu uznał, iż przepisy art. 2 - 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. znajdują zastosowanie do wypowiedzeń zmieniających dokonywanych na podstawie art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 5 lub art. 241⁷ § 1 lub art. 241¹⁸ § 5 lub art. 241¹⁹ § 2 lub art. 241²⁹ § 3 k.p., niesłużących dostosowaniu warunków zatrudnienia do

¹⁸⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r. (III BP 5/2007), OSNP 2008 nr 13-14 poz. 18.

¹⁸⁷ Więcej na temat problematyki objęcia ustawą o zwolnieniach grupowych także pracowników, którym wypowiedziano umowę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, zob. J. Skoczyński, *Zbiorowe wypowiedzenia zmieniające jako zwolnienie grupowe*, [w:] Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 411-436.

¹⁸⁸ Por. Ł. Pisarczyk, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 roku (III BP 5/2007)*, OSP 2009 nr 3 s. 184.

¹⁸⁹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 495.

nowych regulacji układowych lub warunków pracy innych pracowników, gdy pracodawca ma względną swobodę w oferowaniu nowych warunków¹⁹⁰.

Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma znaczenie dla oceny, czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający jego rozwiązanie. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy¹⁹¹. Sąd Najwyższy zauważył, że przy wypowiedzeniu zmieniającym, interpretując pojęcie przyczyn nie dotyczących pracownika, należy mieć na uwadze istotność pogorszenia warunków pracy i charakter odmowy pracownika, pomimo tego, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z wypowiedzenia pracodawcy, które dotyczyło „tylko” warunków pracy, a do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie art. 42 § 2 k.p. na skutek tego, że pracownik nie zgodził się na pogorszenie zatrudnienia. Przy wypowiedzeniu zmieniającym o zastosowaniu kryterium wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy będzie można mówić tylko wtedy, gdy dojdzie do złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Ocena kryterium wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w takim wypadku powinna uwzględniać także motywy, którymi kierował się pracownik odmawiając przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa pracownika nie jest uzasadniona względami osobistymi, ekonomicznymi, nie znajduje akceptacji, to wówczas przyczyna rozwiązania stosunku pracy z art. 1 ust. 1 ustawy nie jest przyczyną wyłączną¹⁹². Dla oceny wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy istotne jest nie tylko to, czy rozwiązanie jest następstwem wypowiedzenia zmieniającego w związku z odrzuceniem przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, ale także i to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków, mimo że nie stanowiła ona elementu wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie poprzedzała wypowiedzenie (definitywne) umowy o pracę. Jeżeli odmowy tej w okolicznościach danej sprawy nie można uznać - z

¹⁹⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r., (III PZP 1/15), „Monitor Prawniczy” 2015 nr 11, s. 562.

¹⁹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 335/90), OSP 1991 nr 9, poz. 212.

¹⁹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99), OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40.

uwagi na interes pracodawcy, jak i właściwe pojęty interes pracownika – za usprawiedliwioną, czy zasługującą na aprobatę, to uzasadnia to twierdzenie (gdy stanowiła ona jeden z motywów decyzji pracodawcy), że przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy. Odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy)¹⁹³. Natomiast rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków pracy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną¹⁹⁴.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.) jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jest jednocześnie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W ocenie spełnienia tego wymagania pod uwagę należy brać to, czy zastosowane kryteria doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń zmieniających były prawidłowe oraz to, jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi. Ponadto w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu, prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku¹⁹⁵. Kontroli sądu pracy w takim wypadku nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy¹⁹⁶.

Mając na uwadze powyższe, odprawa pieniężna będzie przysługiwała pracownikowi wówczas, gdy stosunek pracy został rozwiązany na podstawie wypowiedzenia zmieniającego, którego warunki były dla pracownika rażąco niekorzystne, w zasadzie nie do przyjęcia w jego sytuacji.

¹⁹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 521/2000), OSNP 2003 nr 10 poz. 244.

¹⁹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00), OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 240.

¹⁹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. (I PK 185/2008), LexPolonica nr 2087708, OSNP 2010 nr 21-22 poz. 259.

¹⁹⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 401/97), OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542.

Kwestia ta pozostaje zatem nadal otwarta, jednakże moim zdaniem zasadne byłoby wliczanie wypowiedzeń zmieniających do zwolnień grupowych. Wypowiedzenie zmieniające ma na celu raczej kontynuację zatrudnienia, na zmienionych warunków, ale jednak jest to zmiana jego sytuacji prawnej, zmiana istotnych elementów treści stosunku pracy. Stąd też wydaje się, że skoro odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków może spowodować rozwiązanie stosunku pracy, to pracodawca przy dokonywaniu tego rodzaju wypowiedzeń powinien mieć to na uwadze i założyć z góry wystąpienie warunku rozwiązującego, a w konsekwencji rozwiązanie stosunków pracy z liczbą pracowników przewidzianą w ustawie o zwolnieniach grupowych.

W przypadku rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, uznaje się, że pracownik zwolniony w trybie art. 53 § 1 k.p. może domagać się zasądzenia odprawy uzależnionej od wykazania rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, o ile wykaże, że wskazany przez pracodawcę powód rozwiązania umowy był fikcyjny, a rzeczywista i wyłączna przyczyna zwolnienia nie dotyczyła pracownika. Zatem w takim wypadku ocena charakteru przyczyny rozwiązania stosunku pracy będzie związana z uznaniem wypowiedzenia w takim trybie za sprzeczne z prawem.

Natomiast rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika¹⁹⁷. Uposażenie pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. skutkami, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie może samo przez się stanowić podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Stosownie do tego przepisu odprawa przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Natomiast na podstawie art. 10 tej ustawy odprawa przysługuje w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych, jeśli następują one wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników¹⁹⁸. Na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. pracownik uzyskał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę wyłącznie z powodu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Jest to konsekwentnie jedyna przyczyna uzasadniająca dokonanie rozwiązania stosunku pracy, którą można wiązać z ustawową konstrukcją rozwiązania

¹⁹⁷ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09), OSNP 2011 nr 3-4 poz. 32 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r. (II PK 273/10), OSNAPiUS 2012 nr 11-12 poz. 138.

¹⁹⁸ Zob. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09), OSNP 2011 nr 3-4 poz. 32 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2010 r. (II BP 11/2009), LexPolonica nr 2440025.

stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem fikcyjnie ustanowioną w art. 23¹ § 4 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy. Odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przysługuje tym, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienia. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia¹⁹⁹. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik korzystał z powodu przejścia zakładu pracy i może to być powód dotyczący wyłącznie pracownika bez możliwości uznania go za przyczynę dotyczącą pracodawcy (niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r.). Nie ma żadnych powodów do zrównania ze sobą rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia zakładu pracy z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jako kategorii i przesłanki innej regulacji prawnej tzw. zwolnień grupowych. Nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy. Jednakże zasada ta nie jest odpowiednia do takich sytuacji, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W takim sensie uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy. Stąd też w mojej ocenie, skoro dochodzi do przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23 k.p., a stosunek pracy rozwiązuje się na skutek art. 23¹ § 4 k.p. nie można tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uznać za niedotyczący pracownika. W takim wypadku zatem odprawa pieniężna nie przysługuje.

Zgodnie z art. 41¹ § 1 k.p. w razie upadłości pracodawcy nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem, lub

¹⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r. (I PK 144/11), Legalis nr 537081.

rozwiązaniem umowy o pracę. Na tle tego przepisu pojawiły się wątpliwości w literaturze i orzecznictwie w zakresie rozumienia pojęcia „rozwiązanie umowy o pracę”. Wyrażono pogląd, że intencją ustawodawcy było objęcie wskazaną normą wypowiedzenia oraz jego skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia. Natomiast w uzasadnieniu uchwały z dnia 24 marca 1994 r.²⁰⁰ Sąd Najwyższy wyraził również pogląd, że użyty w art. 41¹ § 1 k.p. zwrot o niestosowaniu szczególnej ochrony pracowników „przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę powinien odnosić się zarówno do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i do rozwiązania niezwłocznego. Pogląd ten został poddany krytyce. W doktrynie wskazuje się bowiem, że pojęcie „rozwiązanie umowy o pracę” odnosi się jedynie do skutku dokonanego wypowiedzenia. W tym zakresie zwrócono uwagę na usystematyzowanie art. 41¹ § 1 k.p., który znajduje się w oddziale 3 zatytułowanym „Rozwiązywanie umowy o pracę za wypowiedzeniem”. Nadto wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest czynnością wyjątkową, dopuszczoną w ściśle określonych okolicznościach. Taki sposób rozwiązania umowy o pracę wiąże się z naganną postawą pracownika lub niezawinioną przez niego nieprzydatnością w pracy. Natomiast jeżeli syndyk chce rozwiązać z pracownikami stosunki pracy z powodu upadłości pracodawcy, ma możliwość uczynienia tego w drodze wypowiedzenia. Utrata pracy w drodze natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy jest dla pracownika szczególnie dotkliwa, zatem nie powinien on dodatkowo ponosić ujemnych skutków niewypłacalności pracodawcy²⁰¹.

Należy także wskazać, że art. 41¹ § 1 k.p. w przypadku upadłości likwidacyjnej pracodawcy uchyła obowiązek konsultacji zamiaru indywidualnego zwolnienia pracownika z reprezentującą go zakładową organizacją związkową. Jednakże należy wskazać, że postanowienie pracodawcy w stan upadłości nie zwalnia syndyka, zarządcy lub upadłego z obowiązku skonsultowania zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, bądź z przedstawicielami pracowników. Jeżeli jest prowadzone postępowanie upadłościowe z opcją likwidacyjną nie ma potrzeby konsultowania rozmiarów zwolnienia czy kryteriów doboru pracowników. Jednakże w przypadku postępowania upadłościowego z opcją zawarcia układu aktualna będzie potrzeba dokonania konsultacji w przedmiocie zwolnień pracowników przeznaczonych do zwolnienia, czy też kryteriów doboru do zwolnień. Może się także pojawić możliwość przeprowadzenia konsultacji w zakresie

²⁰⁰ (I PZP 5/94), OSP 1995 nr 3, poz. 48.

²⁰¹ L. Florek, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 265; M. Gersdorf, Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 r. (I PZP 5/94), OSP 1995 nr 3, poz. 48, s. 108 i n.

zwolnień i uzależnienia wysokości dodatkowej odprawy od terminu rozwiązania stosunku pracy.

Problematyczne jest także, że art. 23¹ k.p. nie zawiera definicji pojęcia przejścia zakładu pracy, wskazując jedynie na jego konsekwencje. W takim wypadku celowe jest sięgnięcie do interpretacji tego przepisu wypracowanej nie tylko przez Sąd Najwyższy, ale również Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W orzecznictwie Trybunału wskazano, że decydujące przy uznaniu za rzeczywiste przeniesienia przedsiębiorstwa lub jego części jest zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej, które wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejścia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej²⁰². Przejęcie części zakładu pracy powinno obejmować jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do wykonania określonego zadania. W celu ustalenia, czy przesłanki przejścia jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejście lub brak przejścia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejścia, przejście lub brak przejścia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejście lub brak przejścia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejściu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności²⁰³. Analiza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazuje, że przedsiębiorstwo zachowuje tożsamość w sytuacji, gdy przedmiotem zbycia była jednostka gospodarcza nadal istniejąca, na co wskazywać będzie między innymi to, że nowy pracodawca kontynuuje działalność swego poprzednika bądź wznawia ją po określonym czasie. Tezę taką, opierając się na założeniu przyjętym w sprawie *Spijkers*, postawił Trybunał w sprawie *Süzen*²⁰⁴.

²⁰² Por. wyroki z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 *Josef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*, ECR 1986, s. 1119; z dnia 14 kwietnia 1994 r. w sprawie C-392/92 *Christel Schmidt przeciwko Sparund Leihkasse Der Fruheren Aemter Bordeesholm, Kielund Cronshagen*, ECR 1994, s. I-1311; z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-175/99 *Didier Mayeur przeciwko Association Promotion de Information Messine (APIM)*, ECR 2000, s. I-7755.

²⁰³ Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 15 grudnia 2005 r. w sprawie C-232/04 i C-233/04 *Nurten Guney-Gorres i Gul Demir przeciwko Securicor Aviation (Germany) Ltd i Kotter Aviation Security GmbH and Co. KG*, ECR 2005, s. I-11237, „Europejski Przegląd Sądowy” 2006 nr 8, s. 46, z glosą I. Twardowskiej-Mędreka, *ibidem*, s. 46-53 oraz wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-458/05 *Mohamed Jouini i inni przeciwko Princess Personal Service GmbH (PPS)*, „Monitor Prawa Pracy” 2007 nr 1, s. 54.

²⁰⁴ Wyrok z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 *Ayşe Süzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, ECR 1997, s. I-1259.

Wśród przyczyn dotyczących pracodawcy nie znajduje się także śmierć pracodawcy. Na gruncie kodeksu pracy śmierć pracodawcy powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, nie zaś rozwiązanie stosunku pracy (art. 63² § 1 k.p.), zatem ten sposób ustania stosunku pracy nie może być uważany za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Skoro przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. zostały wprowadzone wobec obowiązującej dyrektywy nr 98/59/WE, ich treść należy interpretować mając na uwadze także cele tej dyrektywy. Z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wynika, że dyrektywa nr 98/59/WE dokonuje jedynie częściowej harmonizacji zasad ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych²⁰⁵ i nie dokonuje ona harmonizacji sposobów definitywnego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa, lecz jedynie procedurę stosowaną przy zwolnieniach grupowych. Zatem śmierć pracodawcy nie jest rozumiana jako przyczyna nie dotycząca pracownika na gruncie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Jednym z trybów rozwiązania stosunku pracy jest także rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 k.p.). Z orzecznictwa sądowego wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkich naruszeń przez pracodawców ich podstawowych obowiązków wobec pracowników najczęściej występuje przy nieuregulowaniu (niewypłacaniu) przez pracodawców przysługujących pracownikom należności finansowych w tym wynagrodzenia za pracę oraz nieprzestrzegania przez pracodawców ochrony dóbr osobistych pracowników²⁰⁶. Sytuacja, w której pracodawca nie wypłaca pracownikowi należnego wynagrodzenia, usprawiedliwia rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia²⁰⁷.

Z kolei w zakresie dóbr osobistych podstawa rozwiązania umowy o pracę może być na przykład naruszenie godności pracownika. Powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11¹ k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika. Naruszenie to może być

²⁰⁵ Wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-44/08 *Akavan Erityisalojen Keskussliitto AEK i inni*, pkt 60, ECR 2009, s. I-08163; wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie C-323/08 *Ovidio Rodriguez Mayor i inni przeciwko Herenciayacente de Rafael de las Heras Davila i innym*, Dz.Urz. UE 2010 C 24, s. 10.

²⁰⁶ R. Gołat, *Rozwiązywanie umów o pracę przez pracowników bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2014 nr 11, s. 16-19.

²⁰⁷ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 lipca 2005 r. (I PK 276/04), „Wokanda” 2006 nr 2 poz. 23; z dnia 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99), OSNP 2001 nr 16, poz. 516.

przesłanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.²⁰⁸.

Rozwiązanie stosunku pracy w powyższym trybie, o ile przyczyna rozwiązania okaże się rzeczywista i prawdziwa, stanowi przyczynę nie dotyczącą pracownika i po spełnieniu pozostałych przesłanek wymaganych przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. pracownik taki jest uprawniony do nabycia także prawa do odprawy.

d) Rozwiązanie stosunku pracy bez podania przyczyny

W pewnych przypadkach ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest utrudnione wobec braku obowiązku jej podania. Przypadek taki zachodzi przy umowach zawieranych na czas określony, bowiem nie ma obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy przed upływem terminu wskazanego w umowie. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być zatem ustalona na podstawie okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy. Z reguły jednak w przypadku krótkoterminowych umów o pracę, ich rozwiązanie przed upływem zakończenia będzie spowodowane właśnie trudną sytuacją ekonomiczną pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r. w sprawie II PK 138/08²⁰⁹ wyraźnie stwierdził, że ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników dotyczy także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony. Zbyt daleko idący byłby wniosek, że skoro przy rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony nie ma obowiązku podania przyczyny, to oznacza, iż pracownikowi zwolnionemu w tym trybie nie przysługuje odprawa pieniężna. W dalszej kolejności Sąd Najwyższy uznał, że zgodnie z art. 12 tej ustawy przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w zakresie w niej nieuregulowanym, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem jej przepisów, stosuje się przepisy kodeksu pracy. Stąd też należy uznać, że w kwestii trybu i sposobu rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zastosowanie znajdują przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, a to z kolei nakłada obowiązek rozwiązywania umów o pracę w trybie przewidzianym przez ustawę.

²⁰⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 r. (II PK 171/07), OSNP 2009 nr 9-10, poz. 118.

²⁰⁹ Legalis nr 114473.

Także w przypadku rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania nie ma obowiązku podania przyczyny. Pracownik zatrudniony na tej podstawie może być w każdym czasie odwołany przez organ, który go na to stanowisko powołał. Stąd też organ powołujący ma pewną swobodę w zakresie dokonywania zmian na stanowiskach, na których pracownicy są zatrudnieni na podstawie powołania. Odwołanie ze stanowiska może nastąpić bez podania powodów. Co do zasady odwołanie takie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez zachowania obowiązku podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz bez konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może skutecznie kwestionować odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na brak uzasadnionej przyczyny²¹⁰.

Jednakże mając na uwadze zatrudnienie na podstawie powołania należy wskazać, że kodeks pracy rozróżnia odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem (art. 70 § 2 k.p.) od odwołania równoznacznego z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia (art. 70 § 3 k.p.). W drugim przypadku bowiem odwołanie powinno wskazywać przyczynę rozwiązania stosunku pracy²¹¹. Natomiast w przypadku odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca nie musi nawet wskazywać przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jednakże wówczas ciężar dowodu wykazania, że jest to przyczyna dotycząca pracownika przechodzi zgodnie z art. 6 k.c. na pracodawcę²¹². W praktyce można jednak przewidzieć wystąpienie takiej sytuacji, gdy pracodawca nie będzie chciał podać przyczyny rozwiązania stosunku pracy, co więcej swoim postępowaniem np. poprzez niedostarczenie wymaganych dokumentów, będzie utrudniał jej ustalenie. W przypadku zaistnienia tych okoliczności przyjmuje się, że mimo braku podstawy prawnej do zmiany rozkładu ciężaru dowodu, ilekroć jedna ze stron swoim postępowaniem spowoduje uniemożliwienie lub poważne utrudnienie wykazania okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły²¹³.

Wobec powyższego, nawet w przypadku braku podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jej ustalenie będzie możliwe na podstawie okoliczności towarzyszących

²¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2000 r. (I PKN 170/00), OSNP 2002 nr 16, poz. 377.

²¹¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2004 r. (I PK 704/03), OSNP 2005 nr 9, poz. 128.

²¹² Por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r. (II PK 30/09), „Monitor Prawniczy” 2010 nr 4, s. 202.

²¹³ Legalis nr 15250.

rozwiązaniu stosunku pracy lub po przeprowadzeniu postępowania dowodowego z zachowaniem zasady ciężaru dowodu.

2.5 Wnioski

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. jest podstawową regulacją prawną odnoszącą się do przyznania pracownikom prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezależnych od pracownika. W przepisach ustawy musiały się zatem pojawić definicje legalne pojęć zwolnienia grupowego, zwolnienia indywidualnego w odniesieniu do wielkości zatrudnienia z uwzględnieniem unormowań europejskich. W przypadku zwolnienia grupowego zasadniczym problemem jest ustalenie liczby pracowników branych pod uwagę przy zwolnieniach grupowych oraz daty, na jaką następuje obliczenie tej liczby pracowników.

Konieczne było także wskazanie, że odprawa pieniężna przysługuje wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ta przesłanka warunkująca przyznanie prawa do odprawy pieniężnej sprawia największe trudności interpretacyjne w związku z wieloma sposobami rozwiązania stosunku pracy. Stosunkowo łatwa do określenia pozostaje przyczyna przy rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, wówczas bowiem istnieje obowiązek jej wskazania. W takim wypadku będzie występowała jedynie konieczność oceny, czy wskazana przyczyna jest rzeczywista i prawdziwa. Natomiast w przypadku umowy zawartej na czas określony nie ma obowiązku podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wówczas ewentualne ustalenie tej przyczyny jest dokonywane w toku procesu toczącego się z odwołania jednej ze stron stosunku pracy. W zależności od tego, która strona procesu wywodzi z tej okoliczności skutki prawne, na tej ciąży procesowy obowiązek wykazania tej przyczyny zgodnie z zasadą ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 k.c. W toku postępowania toczącego się z powództwa pracownika o zapłatę odprawy pieniężnej przeciwko pracodawcy z reguły to pracodawca, chcąc uniknąć obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej, będzie zobowiązany do wykazania, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była zależna od pracownika.

Stosunkowo proste do oceny będzie także wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania, powołania, czy wyboru, z tym że w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania ustawa z dnia 13 marca 2003 r. wyłącza możliwość przyznania im prawa do odprawy pieniężnej. Takie uregulowanie w obecnym stanie prawnym budzi wątpliwości, bowiem jest to zróżnicowanie pracowników z uwagi na podstawę zatrudnienia. Problematyka jest szczególnie widoczna w odniesieniu do

nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania, którzy są pozbawieni prawa do odprawy pieniężnej. Odprawa ta nie przysługuje im bowiem na podstawie przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym, podczas gdy nauczyciele akademicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę takie uprawnienie posiadają²¹⁴. Przy wyborze, bądź powołaniu, rozwiązanie stosunku pracy z powodu upływu kadencji będzie traktowane jako rozwiązanie z przyczyny dotyczącej pracownika. Konieczność oceny charakteru przyczyny pojawi się natomiast przy odwołaniu pracownika przed upływem kadencji, będzie to zależało wówczas od okoliczności konkretnej sprawy.

Przyczyną wielu sporów sądowych jest natomiast rozwiązanie stosunku pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego. Wówczas ocena przyczyny rozwiązania stosunku pracy w tym trybie będzie uzależniona od oceny czy odmowa przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego była przez pracownika uzasadniona. W takim jedynie wypadku będzie można uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wypowiedzenie zmieniające często występuje w przypadku przejęcia pracowników wraz z całym zakładem pracy przez nowego pracodawcę.

Warunkiem przyznania prawa do odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, jednakże możliwe jest także rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracownika w przypadku naruszenia przez pracodawcę podstawowych praw pracowniczych. Wówczas należy bowiem także uznać, że rozwiązanie stosunku pracy pomimo, iż nastąpiło z inicjatywy pracodawcy, było związane z przyczyną od pracownika niezależną.

Przy każdym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy należy przeanalizować przyczynę na tle konkretnych okoliczności występujących w sprawie.

²¹⁴ Więcej na ten temat w rozdziale III pkt 3.5 odnośnie do odprawy pieniężnej przysługującej nauczycielom akademickim.

Rozdział III

Odprawa na podstawie wybranych ustaw szczególnych

3.1 Prawo urzędnicze

a) Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej

Zgodnie z art. 73 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej²¹⁵ w razie rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej z przyczyn określonych w art. 71 ust. 1 pkt 4, w okresie między ustaniem zatrudnienia w likwidowanym urzędzie a podjęciem pracy lub działalności gospodarczej urzędnikowi temu przysługuje świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Świadczenie to nie przysługuje urzędnikowi, który nabył prawo do emerytury. W razie gdy w okresie pomiędzy ustaniem zatrudnienia a podjęciem pracy były urzędnik służby cywilnej pobiera zasiłek chorobowy albo macierzyński, wysokość świadczenia pieniężnego ulega odpowiedniemu obniżeniu. Od świadczenia pieniężnego urząd odprowadza składkę na ubezpieczenia społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy. Zgodnie z powyższym przepisem urzędnikowi służby cywilnej, z którym rozwiązano stosunek pracy na skutek likwidacji urzędu, przysługuje świadczenie pieniężne, mające charakter odprawy pieniężnej²¹⁶.

Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej zostały enumeratywnie wymienione w art. 71 powyżej wskazanej ustawy. Wśród przyczyn tych znajdują się też takie, które są jednoznacznie związane z przyczynami dotyczącymi pracownika np. dwukrotna, następująca po sobie, negatywna ocena, o której mowa w art. 81 ust. 1 ustawy (art. 71 ust. 1 pkt 1 ustawy). Jednakże warunkiem nabycia prawa do świadczenia pieniężnego wskazanego w art. 73 ustawy jest rozwiązanie stosunku pracy

²¹⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111.

²¹⁶ Więcej o charakterystyce zatrudnienia pracowników w administracji publicznej J. Piątkowski, [w:] Stosunki pracy w administracji publicznej (na tle prawa wspólnotowego), red. J. Piątkowski, M.K. Kolasiński, A. Kolasiński, Toruń 2008, s. 17 i n.

wyłącznie z przyczyny wskazanej w art. 71 ust. 1 pkt 4 ustawy tj. likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie, o którym mowa w art. 66 ustawy.

Świadczenie wskazane w powyżej cytowanej regulacji ma przede wszystkim charakter kompensacyjny i w przeciwieństwie do odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. nie jest uzależnione od pozostawania w stosunku pracy. Nie ma zatem charakteru socjalnego²¹⁷. Świadczenie to jest wypłacane przez okres sześciu miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy do chwili podjęcia pracy lub działalności gospodarczej. Zatem prawo do świadczenia pieniężnego przewidzianego w powyższym przepisie wygasa na skutek upływu okresu sześciu miesięcy od daty rozwiązania stosunku pracy, podjęcia przez byłego urzędnika prowadzenia działalności gospodarczej lub podjęcia pracy. Ustalenie, czy były urzędnik po rozwiązaniu stosunku pracy prowadzi działalność gospodarczą, nie jest jak się wydaje kwestią prostą. Możliwe jest wprawdzie sprawdzenie tej okoliczności w ewidencji działalności gospodarczej, zakładzie ubezpieczeń społecznych, czy urzędzie skarbowym, ale nie można także wykluczyć braku możliwości ustalenia tej okoliczności. Także ustalenie, czy podjął on pracę jest trudne. W szczególności problematyczne okazało się ustalenie, czy podjęcie pracy, o którym mowa w art. 71 ust. 1 pkt 4 ustawy, to podjęcie zatrudnienia w ramach stosunku pracy (ujęcie wąskie), czy też podjęcie zatrudnienia także w ramach stosunków pozapracowniczych (ujęcie szerokie)²¹⁸.

Mając na uwadze cel przyznania powyższego prawa, jakim jest zapewnienie byłemu urzędnikowi służby cywilnej środków finansowych w okresie braku pracy zarobkowej, wydaje się, że zasadne jest przyjęcie ujęcia szerokiego. Skoro chodzi o zapewnienie byłemu urzędnikowi źródła dochodu, to nie jest zasadne formalistyczne podejście do podstawy prawnej podjętego zatrudnienia, zwłaszcza że mogłoby to prowadzić do wypaczenia celu przyznanego świadczenia pieniężnego. Z drugiej jednak strony należałoby mieć na uwadze możliwość podjęcia przez urzędnika zatrudnienia w ramach stosunku pozapracowniczego przy bardzo niskim, wręcz symbolicznym wynagrodzeniu. W takim wypadku dychotomiczny podział na podstawy zatrudnienia – umowa o pracę lub inne – traci na znaczeniu, a istotna jest kwestia, czy takie zatrudnienie rzeczywiście dostarcza urzędnikowi środków utrzymania. Istotna zatem jest nie tyle podstawa świadczenia pracy, ile wysokość osiągniętych dochodów. W takim wypadku wydaje się celowe wprowadzenie zmian do przepisów ustawy i ustalenie progu dochodu możliwego do osiągnięcia.

²¹⁷ Por. Z. Góral, [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 300.

²¹⁸ J. Jagielski, [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K. Rączka, Warszawa 2010 oraz A. Dubowik, *Komentarz do ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *Prawo pracy*, t. II, red. Z. Salwa, Warszawa 1998.

Trudności interpretacyjne dotyczące przyznania prawa do świadczenia pieniężnego zarysowały się także na tle kwestii, czy podjęcie pracy w okresie sześciu miesięcy od ustania stosunku pracy, lecz na podstawie umowy trwającej krócej niż okres pozostały do upływu sześciomiesięcznego terminu, umożliwia byłemu urzędnikowi dalsze przyznanie prawa do świadczenia pieniężnego aż do upływu okresu sześciu miesięcy przewidzianego w ustawie. Brzmienie ustawy przemawia za uznaniem, że w takim wypadku prawo do świadczenia pieniężnego urzędnikowi nie przysługuje. Takie rozwiązanie ustawowe poddano jednocześnie krytyce uznając, że demotywuje byłych urzędników służby cywilnej do podjęcia zatrudnienia krótkoterminowego, a nie jest wykluczone, że mogłoby ono zostać przedłużone na kolejny okres²¹⁹.

Świadczenie powyższe ma w przypadku urzędników służby cywilnej charakter okresowy, jest wypłacane miesięcznie w terminach płatności wynagrodzenia, a jego wysokość oblicza się tak jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 73 ust.1 *in fine* ustawy o służbie cywilnej świadczenie nie przysługuje urzędnikowi, który nabył prawo do emerytury. W takim wypadku funkcję kompensacyjną pełni uzyskana przez urzędnika emerytura, a więc nie ma on uprawnienia do przyznania świadczenia pieniężnego. W art. 73 ust. 2 natomiast wskazano, że w razie, gdy w okresie, o którym mowa w ust. 1, był urzędnik służby cywilnej pobiera zasiłek chorobowy albo macierzyński, wysokość świadczenia pieniężnego ulega odpowiedniemu obniżeniu. Takie unormowanie stanowi podkreślenie charakteru kompensacyjnego odprawy, mającej przysługiwać w przypadku braku środków utrzymania.

Okres pobierania świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz do okresów zatrudnienia w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - na takich warunkach, na jakich wlicza się okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Od świadczenia pieniężnego urząd odprowadza składkę na ubezpieczenia społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy.

Urzędnicy służby cywilnej są zatrudnieni w rozumieniu przepisów ustawy na podstawie mianowania, natomiast na podstawie umowy o pracę są zatrudnieni pracownicy służby cywilnej (art. 3 ustawy). Zatem powyżej wskazane świadczenie przysługuje wyłącznie

²¹⁹ Por. A. Dubowik, *Komentarz do ustawy...*, op. cit. s. 220 i n.

urzędnikom służby cywilnej, a więc zatrudnionym na podstawie mianowania. Natomiast pracownikom służby cywilnej, w przypadku zaistnienia przesłanek z ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przysługuje prawo do odprawy na podstawie przepisów tej ustawy. W tym miejscu należy przede wszystkim wskazać, że podstawą przyznania prawa do tego świadczenia jest przede wszystkim zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie zaś na podstawie mianowania, bowiem zgodnie z art. 11 tej ustawy pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania są wyłączeni ze stosowania ustawy. W przypadku urzędników służby cywilnej wskazuje się, że zatrudnieni są oni na podstawie mianowania, co uzasadniane jest wieloma względami, w tym także możliwością wykonywania ustawowych obowiązków w sposób wolny od nacisków i niezależny od uwarunkowań zewnętrznych. Taka podstawa zatrudnienia stanowi jedną z gwarancji neutralności i niezależności tych pracowników w wykonywaniu obowiązków nałożonych przez pracodawcę²²⁰.

Jednakże w przypadku pracowników służby cywilnej i zatrudnienia na podstawie umowy o pracę znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Wówczas podstawową kwestią wymagającą rozważenia przy ustaleniu, czy pracownikowi służby cywilnej, z którym rozwiązano stosunek pracy należy się odprawa pieniężna będzie rozważenie, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W przypadku natomiast urzędnika służby cywilnej zgodnie z art. 71 ust. 1, 2 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej rozwiązanie stosunku pracy następuje, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie:

- 1) dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej oceny, o której mowa w art. 81 ust. 1;
- 2) stwierdzenia przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych trwałej niezdolności do pracy uniemożliwiającej wykonywanie obowiązków urzędnika służby cywilnej; w celu zbadania stanu zdrowia urzędnika tego można skierować do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z urzędu lub na jego prośbę;
- 3) utraty nieposzlakowanej opinii;
- 4) likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie, o którym mowa w art. 66.

Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie odmowy poddania się badaniu przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Rozwiązanie stosunku

²²⁰ Więcej na temat podstaw zatrudnienia urzędników służby cywilnej, zob. W. Witoszko, *Ochrona trwałości zatrudnienia urzędników służby cywilnej*, „Monitor Prawa Pracy” 2012 nr 6.

pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia może nastąpić w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok.

Nadto rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić także w drodze porozumienia stron lub za trzymiesięcznym wypowiedzeniem na skutek rezygnacji urzędnika służby cywilnej. Także urzędnik służby cywilnej może wypowiedzieć stosunek pracy, w tym wypadku ustawa nie przewiduje konieczności wystąpienia żadnych przesłanek.

Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie:

1) ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista;

2) popełnienia przez urzędnika w czasie trwania stosunku pracy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

3) zawinionej przez urzędnika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, jeżeli nie jest możliwe wyznaczenie urzędnikowi stanowiska uwzględniającego jego przygotowanie zawodowe (art. 71 ust. 5 i 6 ustawy).

Zatem mając na uwadze powyżej wskazane przyczyny rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej, w tym przyczyny obligatoryjne i fakultatywne, należy uznać, że jedynie rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika, stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika. W tym właśnie wypadku przewidziano przyznanie urzędnikowi prawa do świadczenia o charakterze takim jak odprawa pieniężna. Pozostałe przyczyny rozwiązania stosunku pracy są związane ze stanem zdrowia urzędnika, oceną jego pracy lub oceną jego predyspozycji. Takie uregulowanie ustawy o służbie cywilnej jest zatem spójne z regulacją zawartą w ustawie z dnia 13 marca 2003 r..

Stąd też należy wskazać, podsumowując powyższe rozważania, że w przypadku likwidacji urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika, urzędnik ten zatrudniony na podstawie mianowania, będzie uprawniony wyłącznie do świadczenia pieniężnego na podstawie art. 73 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.

Natomiast w przypadku spełnienia warunków z ustawy z dnia 13 marca 2003 r., pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę będą uprawnieni do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 tej ustawy. W ostatnim czasie pojawiły się nowe rozwiązania prawne dotyczące zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy z urzędnikami służby cywilnej

wprowadzone ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw²²¹. Zgodnie z art. 6 tej ustawy stosunki pracy z osobami zajmującymi w dniu wejścia w życie ustawy tj. w dniu 23 stycznia 2016 r., wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz kierownicze stanowiska w służbie zagranicznej, będące wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej, wygasają po upływie 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli przed upływem tego terminu nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie nieprzyjęcia nowych warunków pracy lub płacy. Wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić za wypowiedzeniem. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się do urzędników służby cywilnej, do których mają zastosowanie przepisy rozdziału 5 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Z kolei w myśl art. 7 tej ustawy w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy, o którym mowa w art. 6 ust. 1, lub wypowiedzenia, o którym mowa w art. 6 ust. 2, przysługuje odprawa pieniężna przewidziana dla pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązuje się z powodu likwidacji urzędu.

Nowelizacja ustawy przewiduje kolejną możliwość nabycia przez urzędnika służby cywilnej prawa do odprawy pieniężnej, wówczas gdy nie zaproponowano mu nowych warunków pracy i płacy. W takim wypadku w myśl przepisów tej ustawy jego stosunek pracy wygasa. Z kolei odprawa pieniężna jak już wskazano wielokrotnie powyżej jest przyznawana na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika. Stąd też przyznanie prawa do odprawy w sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy jest niespójne z innymi podstawami prawnymi dotyczącymi możliwości przyznania prawa do odprawy pieniężnej. Co do zasady bowiem odprawa przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy, nie zaś wygaśnięcia stosunku pracy. Dodatkowo należy także wskazać, że o ile niezaproponowanie nowych warunków pracy i płacy można uznać jako przyczynę pozostającą poza sferą pracownika, to nieprzyjęcie nowych warunków pracy i płacy należałoby ocenić w podobny sposób, jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego regulowanego przepisami kodeksu pracy.

Problematyka powyższa wymagałaby odrębnego opracowania, jednakże na potrzeby niniejszej pracy dotyczącej prawa do odprawy pieniężnej należy wskazać jedynie na aspekty niespójności z pozostałymi rozwiązaniami dotyczącymi regulacji prawa do tego świadczenia.

²²¹ Dz.U. z 2016 r., poz. 34.

b) Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych

W myśl art. 2 ustawy z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych²²² z pracownikami urzędów państwowych wymienionych w art. 1 te same ustawy nie nawiązuje się stosunku pracy na podstawie mianowania. Taka regulacja obowiązuje od dnia 27 stycznia 1995 r. Od tej daty nawiązanie stosunku pracy z tą grupą pracowników następuje na podstawie umowy o pracę lub, jeżeli przepisy szczególne tak stanowią, na podstawie powołania. Stosunki pracy nawiązane przed tym dniem na podstawie mianowania pozostają w mocy i mogą być zmieniane i rozwiązywane na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Przepisu stanowiącego, że od dnia 27 stycznia 1995 r. z pracownikami urzędów państwowych wymienionych w art. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie nawiązuje się stosunku pracy na podstawie mianowania, nie stosuje się w przypadku przeniesienia urzędnika mianowanego, o którym mowa w art. 10 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 3 i 5 ustawa określa prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej oraz osób zatrudnionych w komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich, kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży. Natomiast szczegółowe podstawy prawne funkcjonowania organów administracji niezespolonej zawarte są w innych ustawach.

W doktrynie wskazuje się, że problematyczny jest zakres zastosowania przepisów powyższej ustawy. W celu ustalenia, czy ustawa ta znajduje zastosowanie do danego pracownika, niekiedy niezbędne jest przeanalizowanie przepisów aktów ustrojowych, statuujących dany organ administracji i urząd jako jego aparat pomocniczy²²³. Takie wątpliwości powstały np. odnośnie pracowników Najwyższej Izby Kontroli. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 czerwca 1993 r.²²⁴ stwierdził, że przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych mają zastosowanie do mianowanych pracowników Najwyższej Izby Kontroli tylko w zakresie nieuregulowanym ustawą z dnia 8

²²² Dz.U. Nr 136, poz. 704 ze zm.

²²³ Por. A. Dubowik, *Komentarz do ustawy...*, *op. cit.*, s. 667 i n.

²²⁴ (I PZP 16/93), OSNCP 1993 nr 11, poz. 191 oraz P. Kucharski w głosie do tej samej uchwały, „Państwo i Prawo” 1993 z. 11-12, s. 129 i n.

października 1980 r. o Najwyższej Izbie Kontroli²²⁵ oraz przepisami wykonawczymi do tej ustawy. Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli²²⁶ w sposób wyczerpujący normuje problematykę stosunku pracy pracowników tej instytucji, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników nadzorujących i wykonujących czynności kontrolne. Ponadto w pewnych określonych sprawach odsyła do przepisów o pracownikach urzędów państwowych.

Na zakres podmiotowy ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie pozostało bez wpływu wejście w życie z dniem 1 lipca 1999 r. ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej²²⁷, bowiem art. 1 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych i art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej mają podobną treść. Obydwie pragmatyki obowiązują w sferze administracji rządowej i mają zastosowanie do osób zatrudnionych w: Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach ministrów i przewodniczących komitetów wchodzących w skład Rady Ministrów oraz urzędach centralnych organów administracji rządowej, urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej, komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich oraz kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży, chyba że odrębne ustawy stanowią inaczej.

Jednakże uznaje się, że ustawa o pracownikach urzędów państwowych ma szerszy zasięg, bowiem dotyczy pracowników zatrudnionych w administracji pozarządowej zatrudnionych w instytucjach wymienionych w art. 1 ust. 1 tej ustawy, do których ustawa o służbie cywilnej nie ma zastosowania.

Pokrywanie się zakresów podmiotowych obu ustaw w sferze administracji rządowej poskutkowało przyjęciem mechanizmów zmierzających do uniknięcia kolizji między obiema ustawami. Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych regulacja ta ma zastosowanie do pracowników urzędów administracji rządowej, wobec których nie ma zastosowania ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, a więc takich którzy nie zostali włączeni do korpusu służby cywilnej i zatrudnieni na stanowiskach niewymienionych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji

²²⁵ Dz.U. Nr 22 poz. 82 ze zm.

²²⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 82 ze zm.

²²⁷ Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.

zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej²²⁸. W doktrynie wskazuje się, że katalog stanowisk pracy wymienionych w rozporządzeniu jest tak szeroki, że w urzędach administracji rządowej poza korpusem służby cywilnej pozostają jedynie pracownicy na stanowiskach technicznych i pomocniczych, do których zastosowanie znajduje ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

Przejęciowy status pracowniczy osób, których stosunek pracy z mianowania powstał w oparciu o przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych, zatrudnionych w urzędach, o których stanowi art. 2 ustawy o służbie cywilnej (w tym również mianowanych urzędników państwowych zatrudnionych w urzędach skarbowych), regulowały - po wejściu w życie przepisów ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej - art. 136 i art. 137 tej ustawy. W postanowieniu z dnia 2 lipca 2002 r.²²⁹ Sąd Najwyższy uznał, że pracownik zatrudniony na podstawie mianowania w oparciu o przepisy pragmatyki urzędniczej może być równocześnie członkiem korpusu służby cywilnej i chociaż do czasu przekształcenia, rozwiązania lub wygaśnięcia jego stosunku pracy pozostaje nadal mianowanym urzędnikiem państwowym, to mają do niego zastosowanie przepisy ustawy o służbie cywilnej, w tym także art. 7 ust. 2, zgodnie z którym sprawy o roszczenia ze stosunku pracy korpusu służby cywilnej rozpatrywane są przez sądy pracy. W okresie przejściowym do tej kategorii pracowników będą miały zastosowanie tylko te przepisy ustawy o pracownikach urzędów państwowych, które zostały wyraźnie wymienione w art. 138 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

Rozwiązanie przyjęte w art. 137 ustawy o służbie cywilnej pogorszyło sytuację mianowanych urzędników państwowych, gdyż po upływie oznaczonego w ustawie czasu w sposób automatyczny doszło do zmiany statusu wynikającego z mianowania w status umowy. Z tego względu art. 137 ustawy został zaskarżony do Trybunału Konstytucyjnego jako naruszający zasadę zaufania jednostki do państwa i prawa oraz zasadę ochrony praw słusznie nabytych. Trybunał nie podzielił jednak tych zarzutów, wskazując w wyroku z dnia 16 czerwca 2003 r.²³⁰, że ostatecznym celem stabilności zatrudnienia w służbie publicznej jest zagwarantowanie obywatelom prawa do dobrej administracji. Ochrona interesu indywidualnego urzędników stanowi w tym przypadku pochodną określonych wartości ogólnospołecznych. Ponadto Trybunał zwrócił uwagę, że urzędnicy państwowi nie mogą

²²⁸ Dz.U. Nr 89, poz. 996.

²²⁹ (I PKN 250/01), OSNP 2004 nr 8, poz. 141.

²³⁰ K 52/02, OTK ZU 2003 nr 6A, poz. 54.

oczekiwać, że zasady ochrony trwałości stosunku pracy pozostaną niezmienione mimo zmiany uwarunkowań społecznych.

Należy także wskazać na zakres zastosowania art. 23¹ k.p., który w odniesieniu do pracodawców ze sfery administracji publicznej nie jest wyłączony. W szczególności dotyczy on także przekształceń po stronie pracodawców ze sfery administracji publicznej w przypadkach, które nie zostały objęte szczególnymi regulacjami odnoszącymi się do przekształceń organizacyjnych, kompetencyjnych i własnościowych²³¹.

Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych w art. 13¹ przewiduje prawo do świadczenia pieniężnego dla pracowników mianowanych, zwalnianych za wypowiedzeniem w związku z likwidacją urzędu lub jego reorganizacją, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy)²³².

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, świadczenie przewidziane w art. 13¹ ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie ma charakteru odszkodowawczego, lecz jest swoistym wynagrodzeniem gwarancyjnym, rodzajem zasiłku pozwalającego na pokrycie kosztów utrzymania pracownika²³³. Pełni więc ono wyraźnie funkcję alimentacyjną. Jak wynika z art. 13¹ ust. 1 ustawy, świadczenie przysługuje pracownikowi w okresie między ustaniem zatrudnienia w likwidowanym lub reorganizowanym urzędzie a podjęciem pracy lub działalności gospodarczej. Prawo do tej należności nie jest uwarunkowane możliwością podjęcia zatrudnienia po rozwiązaniu stosunku pracy.

Interpretując natomiast pojęcie reorganizacji urzędu, użyte w art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy, Sąd Najwyższy wskazał, że uzasadniona jest taka wykładnia tego przepisu, wedle której reorganizacja urzędu lub likwidacja stanowiska urzędniczego może być dokonywana nawet poza trybem legislacyjnym²³⁴. Uzasadniając takie stanowisko Sąd Najwyższy wziął pod uwagę cel przyznawanego świadczenia pieniężnego, które ma także zapewniać wzmożoną ochronę stosunku pracy urzędnika zatrudnionego na podstawie mianowania.

Podsumowując powyższe można by stwierdzić, że regulacja dotycząca możliwości przyznania świadczenia pieniężnego o charakterze odprawy jest w ustawie o pracownikach urzędów państwowych zbliżona do uregulowania zawartego w ustawie o

²³¹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r. (I PK 362/2003), OSNP 2005 nr 2 poz. 17, odnoszący się do przekształceń spowodowanych wdrożeniem reformy administracji publicznej z dniem 1 stycznia 1999 r.

²³² Dz.U. Nr 31 poz. 214.

²³³ Por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 września 1991 r. (I PZP 40/91), OSNCP 1992 nr 4, poz. 54.

²³⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r. (II PK 107/07), OSNAPiUS 2009 nr 5-6, poz. 62, s. 200.

służbie cywilnej, co jest zasadne z uwagi na podobny zakres podmiotowy obu aktów prawnych.

c) Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych

Zgodnie z art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.²³⁵ pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru, wymienionym enumeratywnie w tym przepisie tj. wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), burmistrzowi dzielnicy m.st. Warszawy, zastępcy burmistrza dzielnicy m.st. Warszawy i pozostałym członkom zarządu dzielnicy m.st. Warszawy, staroście, wicestarości, członkom zarządu powiatu oraz marszałkowi, wicemarszałkowi i członkom zarządu województwa, których stosunek pracy został rozwiązany w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Należy zatem wskazać, że w powyższej ustawie przewidziano przyznanie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy na skutek upływu kadencji wymienionych pracowników. Odprawa powyższa nie przysługuje, jeżeli pracownik został ponownie zatrudniony w najbliższej kadencji na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie (art. 40 ust. 2 ustawy). Brzmienie tego przepisu wskazuje zatem, że w przypadku ponownego wyboru na to samo stanowisko odprawa nie przysługuje, natomiast jeśli pracownik został wybrany w kolejnych wyborach, a zostanie zatrudniony w innym niż dotychczas urzędzie, to odprawa także mu przysługuje.

Powyżej przewidziana odprawa jest świadczeniem przyznawanym z urzędu, a więc przyznanie odprawy nie należy do kompetencji rady gminy. Zgodnie z art. 8, 9 i 10 czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta, starosty i marszałka wykonują odpowiednio przewodniczący rady gminy, przewodniczący rady powiatu i przewodniczący sejmiku województwa, a wynagrodzenie tych osób jest ustalane w drodze uchwały przez radę gminy, radę powiatu i sejmik województwa. Jednakże odprawa przewidziana w art. 40 ustawy nie jest elementem wynagrodzenia, a świadczeniem które zgodnie z brzmieniem przepisu „przysługuje” pracownikowi zatrudnionemu na podstawie wyboru. Stąd też organy samorządu nie mają uprawnień, by świadczenie to przyznać lub też odmówić jego przyznania, skoro w ustawie wprost wskazano przesłanki wymagane do jego przyznania.

²³⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1202.

Mając na uwadze powyższe, należy zwrócić uwagę na charakter odprawy przewidzianej w art. 40 ustawy, która ma stanowić świadczenie rekompensujące utratę zatrudnienia na podstawie wyboru, a więc brak zatrudnienia na kolejną kadencję. Świadczenie to bowiem nie jest uzależnione od dobrej, czy złej oceny pracy pracownika, lecz od wyboru elektoratu. Ponadto zgodnie z art. 36 ustawy o pracownikach samorządowych, odnoszącego się do wynagrodzenia za pracę pracowników samorządowych, tej grupie pracowników przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Zgodnie natomiast z ust. 3 cytowanego przepisu wójtowi, staroście oraz marszałkowi województwa przysługuje dodatek specjalny. Jednocześnie ust. 4 ustawy stanowi, że pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny a następny ustęp określa warunki przyznania dodatku specjalnego. Ponadto pracownicy samorządowi mogą otrzymywać nagrody stosownie do ust. 6 omawianego przepisu.

Mając na uwadze brzmienie art. 36 powyżej cytowanej ustawy należy stwierdzić, że w tym przepisie wymieniono enumeratywnie składniki wynagrodzenia pracownika samorządowego, które są zarówno obligatoryjne, jak i fakultatywne i w zakresie tych składników organy kolegialne posiadają uprawnienia do ich przyznawania i modyfikacji. W obecnej regulacji prawnej nie ma natomiast podstaw prawnych, by poszerzyć kompetencje organów kolegialnych (rad) do przyznawania lub odmowy przyznania oraz decydowania o wysokości odprawy, jest to bowiem świadczenie innego rodzaju. Ustalenie wynagrodzenia wójta, burmistrza, starosty, czy marszałka jest kwestią odrębną, inną niż przyznanie mu prawa do odprawy należnej w związku z upływem kadencji zgodnie z art. 40 ustawy. W orzecznictwie uznano, że odprawa ta nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę, ani nie jest jego elementem, lecz stanowi rekompensatę za zmianę, czy odejście z danego stanowiska pracy, stanowiące dodatkowe uprawnienie związane z pełnieniem ważnej funkcji w organach samorządu terytorialnego²³⁶.

Także wysokość odprawy przyznawanej pracownikom samorządowym została przez ustawodawcę ściśle ustalona, bowiem odprawa przysługuje w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu

²³⁶ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedzibą w Gliwicach z dnia 31 maja 2011 r. (IV SA/GI 413/11), Legalis nr 341221.

ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Ustawodawca nie przewidział zatem możliwości przyznania odprawy w innej wysokości (niższej lub wyższej). Stąd też uznano, że skoro ustawa wprost rozstrzyga, czy świadczenie to przysługuje i w jakiej wysokości, organu kolegialne nie podejmują w tym zakresie uchwały. Wypłata świadczenia powinna zatem nastąpić z urzędu, bez podejmowania jakichkolwiek dodatkowych czynności, po stwierdzeniu spełnienia przesłanek ustawowych.

3.2 Ustawa z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe²³⁷, stanowiska te są zajmowane między innymi przez prezydenta, premiera, członków rządu, ministrów, wiceministrów, marszałków Sejmu i Senatu oraz wojewodów i wicewojewodów.

W myśl art. 5 tej ustawy osoby odwołane z kierowniczych stanowisk państwowych oraz osoby, które zaprzestały wykonywania funkcji na tych stanowiskach wskutek upływu kadencji, zachowują prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres: jednego miesiąca - jeżeli funkcję tę pełniły przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące; dwóch miesięcy - jeżeli funkcję tę pełniły przez okres dłuższy niż 3 miesiące i nie dłuższy niż 12 miesięcy; trzech miesięcy - jeżeli funkcję tę pełniły przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. W razie podjęcia w okresie, o którym mowa w ust. 1, pracy niżej płatnej przysługuje przez ten okres dodatek wyrównawczy. Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem pobieranym na kierowniczym stanowisku państwowym a wynagrodzeniem pobieranym w nowym miejscu pracy.

Niewątpliwie w przypadku odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru, zastosowanie ma art. 70 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Przepis ten jest spójny z regulacją z art. 5 ustawy, bowiem po odwołaniu pracownika z pełnionej funkcji uzyskuje on dodatek wyrównawczy w wysokości wynagrodzenia przysługującego przed odwołaniem przez okres uzależniony od stażu zatrudnienia.

²³⁷ Tekst jedn. Dz.U. z 2011 r. Nr 79, poz. 430 ze zm.

Dodatek wyrównawczy ma zatem także niewątpliwie charakter odprawy, jest bowiem świadczeniem uzależnionym od rozwiązania stosunku pracy, mającym zrekompensować pracownikowi utratę zatrudnienia na kierowniczym stanowisku. Jego wysokość jest wprost proporcjonalna do stażu pracy na kierowniczym stanowisku.

W literaturze²³⁸ wskazuje się na specyfikę zatrudnienia osób zajmujących kierownicze stanowiska. Pracownicy ci bowiem reprezentują pracodawcę w stosunkach z innymi pracownikami, są jego przedstawicielami, organami, odpowiadają jako kierownicy, bronią interesów materialnych pracodawcy, są zainteresowani w zyskach przedsiębiorstwa. Nie są utożsamiani z pracodawcą, ani też nie są podmiotami stosunków pracy, jednakże zajmują szczególną pozycję w strukturze pracodawcy, bowiem występują w imieniu pracodawcy lub są z nim utożsamiani. Stąd też istnieje mniejsza potrzeba ochrony prawnej tych pracowników, zwłaszcza, że często są lepiej wynagradzani niż szeregowi pracownicy.

3.3 Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi

W ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi²³⁹ wskazano, że jej zakres podmiotowy dotyczy między innymi pracowników zatrudnionych na wysokim szczeblu w przedsiębiorstwach państwowych, państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych posiadających osobowość prawną, jednoosobowych spółkach prawa handlowego utworzonych przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego, gdzie udział Skarbu Państwa przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji, fundusze celowe oraz inne państwowe jednostki i zakłady budżetowe.

Zgodnie z art. 12 powyższej ustawy w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom zatrudnionym może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

²³⁸ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 121; J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 398; Z. Kubot, *Cywilnoprawne formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, [w:] Zarządzanie spółką prawa handlowego, Warszawa–Wrocław–Poznań–Zielona Góra 1997, s. 227; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 147. Por. też Z. Kubot, *Kontrakty menedżerskie średniej kadry kierowniczej*, Wrocław 1999, s. 26; A. Kijowski, J. Jankowiak, *Instytucja prawna zatrudnienia zarządcy zakładu pracy w perspektywie kodyfikacji prawa pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2006 nr 1, s. 20-21.

²³⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 254.

Jednakże należy wskazać, że na tle powyższe regulacji pojawiło się wiele problemów faktycznych związanych z możliwością dodatkowego, umownego uregulowania wysokości odprawy dla pracownika zajmującego stanowisko kierownicze. Sąd Najwyższy rozstrzygając kwestię możliwości przyznania odprawy wyższej, niż wskazana w ustawie kominowej, stwierdził, że takie uregulowanie umowne jest nieważne z mocy prawa²⁴⁰.

Jednocześnie analizowany przepis ustawy może znajdować się w zbiegu z innymi przepisami regulującymi szczegółowo status poszczególnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych np. dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. W takim wypadku Sąd Najwyższy stwierdził, że pierwszeństwo w stosowaniu będą miały przepisy ustaw szczególnych, w tym wypadku ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych²⁴¹ mimo, że art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi limituje wysokość przewidzianej w nim odprawy do poziomu trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia osoby uprawnionej²⁴². Zatem jeśli w przepisach szczególnych, dotyczących statusu i funkcjonowania spółek skarbu państwa przewidziano odmienną regulację dotyczącą wysokości odprawy, to ta regulacja będzie miała zastosowanie²⁴³.

3.4 Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela

Zgodnie z art. 20 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela²⁴⁴ dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy. Natomiast w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu

²⁴⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2013 r. (II PK 260/12), OSNAPiUS 2014 nr 2, poz. 23.

²⁴¹ Tekst jedn. Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.

²⁴² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2013 r., *op. cit.*

²⁴³ Więcej na temat zbiegu odpraw z różnych tytułów w rozdziale V niniejszej pracy.

²⁴⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.

na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Biorąc pod uwagę przesłanki wymagane do nabycia odprawy pieniężnej na podstawie Karty Nauczyciela, poniżej zostaną omówione szerzej jedynie wybrane problemy, wywołujące spory w praktyce i stanowiące przedmiot orzeczeń sądowych. Inne natomiast kwestie, wydające się być mniej kontrowersyjne, zostaną omówione jedynie skrótowo.

Mając na uwadze powyżej wskazany art. 20 Karty Nauczyciela w orzecznictwie i doktrynie zgodnie wskazuje się, że przewiduje on rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem przez dyrektora szkoły, a więc rozwiązanie następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej²⁴⁵. Stąd też powyższy przepis należy interpretować w ten sposób, że prawo do odprawy pieniężnej przysługuje tylko wówczas, gdy stosunek pracy z nauczycielem zostanie rozwiązany z inicjatywy dyrektora szkoły, natomiast nie przewiduje możliwości rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy nauczyciela, czy też na podstawie porozumienia stron.

W orzecznictwie wyrażono także pogląd, że prawo do odprawy pieniężnej nie przysługuje także takiemu nauczycielowi, który został przeniesiony, za swoją zgodą wyrażoną na podstawie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, do innej szkoły²⁴⁶. Powyżej wskazany art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela należy interpretować ściśle, a z jego literalnego brzmienia wynika jednoznacznie, że prawo do odprawy nie przysługuje nauczycielowi przeniesionemu do innej placówki na jego wniosek, czy żądanie. W takim wypadku bowiem rozwiązanie stosunku pracy w rzeczywistości nie następuje, zmienione zostaje jedynie miejsce pracy nauczyciela. Natomiast celem przyznania nauczycielowi odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 20 ust. 2 ustawy jest zrekompensowanie utraty pracy.

Obowiązkiem wypłaty odprawy nauczycielowi jest obciążona ta szkoła, która rozwiązuje z nim stosunek pracy, co wydaje się być oczywiste. Jednakże w orzecznictwie wskazuje się także, że obowiązek zapłaty odprawy w związku z likwidacją szkoły może być przejęty przez organ prowadzący szkołę, który zarządził jej likwidację na podstawie czynności związanych z procesem likwidacji²⁴⁷. Natomiast co do zasady to szkoła ma taki obowiązek, jest ona bowiem pracodawcą nauczyciela. Nawet w przypadku likwidacji szkoły lub jej części pracodawcą nauczyciela, z którym rozwiązuje się stosunek pracy jest wciąż

²⁴⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2005 r. (II PK 275/04), Legalis nr 299551.

²⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 712/00), Legalis nr 59736.

²⁴⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r. (I PKN 609/01), OSNAPiUS 2004 nr 10, poz. 167, s. 439.

szkoła, bez względu na to, kto był właścicielem majątku na bazie którego dana placówka funkcjonowała²⁴⁸.

Całkowita likwidacja szkoły, o której mowa w powyższym przepisie to zaprzestanie przez szkołę lub placówkę działalności edukacyjnej i wychowawczej na skutek decyzji podjętej przez organ prowadzący szkołę w trybie art. 59 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty²⁴⁹. Zgodnie z tym przepisem szkoła publiczna, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, może być zlikwidowana z końcem roku szkolnego przez organ prowadzący szkołę, po zapewnieniu przez ten organ uczniom możliwości kontynuowania nauki w innej szkole publicznej tego samego typu, a także kształcącej w tym samym lub zbliżonym zawodzie. Organ prowadzący jest obowiązany, co najmniej na 6 miesięcy przed terminem likwidacji, zawiadomić o zamiarze likwidacji szkoły: rodziców uczniów (w przypadku szkoły dla dorosłych-uczniów), właściwego kuratora oświaty oraz organ wykonawczy jednostki samorządu terytorialnego właściwej do prowadzenia szkół danego typu.

Z przepisu tego wynika zatem dwuetapowość procedury przekształcenia szkoły. W pierwszej kolejności podejmowana jest uchwała o zamiarze przekształcenia szkoły, a następnie uchwała o przekształceniu szkoły. Przyjmuje się, że pierwsza z nich ma charakter intencyjny, informuje o zamiarze przedsięwzięcia określonych działań przez organ prowadzący szkołę i stanowi prawną legitymację do podjęcia uchwały w sprawie przekształcenia szkoły. Jak zatem wynika z powyższego, warunkiem przekształcenia szkoły jest wcześniejsze podjęcie przez organ prowadzący szkołę uchwały intencyjnej i powiadomienie o jej treści między innymi rodziców uczniów uczęszczających do szkoły, z co najmniej sześciomiesięcznym wyprzedzeniem zaplanowanego przekształcenia.

Podstawowym dokumentem, w którym dyrektor szkoły wskazuje szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki jest arkusz organizacji szkoły. W arkuszu tym zawarte są między innymi informacje dotyczące liczby pracowników i ogólnej liczby godzin zajęć edukacyjnych. Arkusz ten jest sporządzany i przedstawiany przez dyrektora szkoły do dnia 30 kwietnia każdego roku organowi prowadzącemu, a organ ten z kolei do dnia 31 maja zatwierdza arkusz²⁵⁰.

²⁴⁸ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1988 r. (II URN 102/88), OSNCP 1991 nr 1, poz. 7; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1998 r. (I PKN 70/98), OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 236; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1998 r. (II UKN 196/98), OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 589.

²⁴⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.

²⁵⁰ Szczegółowo na temat zawartości arkusza, zob. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. Nr 61, poz. 624 ze zm.).

Możliwa jest także częściowa likwidacja szkoły, która polega na rezygnacji przez placówkę z części realizowanych dotychczas zadań, np. likwidacja filii szkoły lub jednej ze szkół w ramach funkcjonującego zespołu. Natomiast zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania polegają na dostosowaniu działalności placówki do bieżnych potrzeb i związane są np. z liczebnością dzieci zgłaszających się do szkoły. Zmiany te np. likwidacja klasy, utworzenie mniejszej ilości oddziałów w związku ze zmniejszonym naborem dzieci. Z kolei ograniczenie zatrudnienia to zmiana warunków pracy i płacy polegająca także na częściowej redukcji etatów.

W przypadku całkowitej likwidacji szkoły dyrektor rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy. Natomiast w przypadku częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nią stosunek pracy lub na jego wniosek przenosi go w stan nieczynny.

Powyższe omówienie pojęć dotyczących całkowitej i częściowej likwidacji szkoły, reorganizacji szkoły jest konieczne z uwagi to, że prawo do odprawy przysługuje nauczycielowi w każdym z powyższych przypadków likwidacji całkowitej lub częściowej, reorganizacji szkoły. Aby mówić o likwidacji, bądź reorganizacji szkoły, konieczne będzie spełnienie wszystkich powyżej wskazanych warunków proceduralnych i także materialnych. Nie w każdym bowiem wypadku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem będzie można uznać, iż spełnione zostały warunki z art. 20 ust. 1 i 2 ustawy niezbędne do przyznania prawa do odprawy pieniężnej.

W odniesieniu do zmian organizacyjnych, Sąd Najwyższy przyjął, że zatrudnianie innych nauczycieli w niewielkiej liczbie godzin ponadwymiarowych nie świadczy o niespełnieniu przesłanek do zastosowania art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela²⁵¹, ponieważ w przepisie tym nie zawarto wymagania, aby w szkole nie stosowano w ogóle - po zmianach organizacyjnych - godzin ponadwymiarowych, z drugiej strony dla oceny spełnienia przesłanki niemożności dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć praca innych nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych może mieć znaczenie, w szczególności brak jest przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, jeżeli pozostali nauczyciele tej samej specjalności mają w planie organizacyjnym szkoły przydzieloną taką liczbę godzin ponadwymiarowych, że możliwe byłoby zatrudnianie zwolnionego nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć²⁵².

²⁵¹ Wyrok z 9 kwietnia 1997 r. (I PKN 72/97), OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 8.

²⁵² Wyrok z 9 grudnia 1998 r., (I PKN 492/98), OSNPAPiUS 2000 nr 3, poz. 101.

Kwestia zmian organizacyjnych, wprowadzenia planu nauczania, jest niezwykle istotna z punktu widzenia oceny, czy w szkole doszło do zmian organizacyjnych. Przykładowo nauczanie indywidualne nie jest uwzględnione w planie nauczania. Przyjmuje się, że dokonywanie zmian organizacyjnych i zmniejszenie obciążenia dydaktycznego poszczególnych nauczycieli powinno się odbywać z uwzględnieniem zasady proporcjonalności²⁵³.

W orzecznictwie podkreśla się, że przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny bądź o wypowiedzeniu mu stosunku pracy. Dopiero w ramach takich całościowych ustaleń i porównania kwalifikacji wszystkich zatrudnionych nauczycieli daje się bowiem prawidłowo ocenić, czy wybór konkretnego nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny albo do wypowiedzenia mu stosunku pracy był uzasadniony, a w szczególności, czy nie dyskryminował go w stosunku do nauczycieli o niższych kwalifikacjach.

Dyrektor szkoły ma prawny obowiązek uwzględnić roszczenie nauczyciela z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, np. dokonując zmian organizacyjnych i zmieniając (zmniejszając) obciążenie dydaktyczne pozostałych nauczycieli, którzy uczą tych przedmiotów, których może również (ze względu na swoje kwalifikacje) uczyć nauczyciel pozostających w stanie nieczynnym, z zapewnieniem tym pozostałym nauczycielom pracy w pełnym wymiarze zajęć i przy zachowaniu ich etatów, ale jednocześnie umożliwiając powrót do pracy nauczycielowi, którego wskutek zmian organizacyjnych przeniesiono w stan nieczynny.

Dokonując interpretacji pojęcia zmian organizacyjnych, warto także przypomnieć, że wprowadzenie nowego ustroju szkolnego, związanego z przekształceniami organizacyjnymi jednych szkół i likwidacją drugich, odpowiada zmianom organizacyjnym, o których stanowi art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela²⁵⁴ i które

²⁵³ Ten rodzaj nauczania regulują, wydane na podstawie art. 71b ust. 8 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.), przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz.U. Nr 175, poz. 1086) okres, w którym występuje konieczność prowadzenia nauczania indywidualnego ulega częstym zmianom, a oczywistym priorytetem i celem systemu edukacji, co notabene wynika również ze omawianego obecnie rozporządzenia, jest zapewnienie dzieciom i młodzieży pełnego osobowego rozwoju przez integrację ze środowiskiem i możliwość normalnego uczęszczania do szkoły.

²⁵⁴ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

według tego przepisu stanowią przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Reforma ustroju szkolnego, będąca procesem dogłębnych zmian ustrojowych szkolnictwa także stanowi zmianę organizacyjną.

Należy wskazać, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem następuje na jego wniosek. Z powyżej przedstawionej regulacji wynika zatem, że w przypadku złożenia przez nauczyciela wniosku o rozwiązanie z nim stosunku pracy z przyczyn i w trybie wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy należy do dyrektora szkoły. Skutku prawnego w postaci rozwiązania stosunku pracy nie powoduje zatem sam wniosek nauczyciela. W myśl postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1993 r.²⁵⁵ warunkiem nabycia prawa do odprawy z art. 20 ust. 2 Karta Nauczyciela jest rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie ust. 1 tego przepisu. Nie spełnia tego warunku nauczyciel, z którym rozwiązano umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W tym miejscu należy podkreślić, że prawo do odprawy pieniężnej przysługuje jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy, nie zaś przejścia w stan nieczynny. Zatem jeśli nauczyciel zdecyduje się na możliwość przejścia w stan nieczynny, wówczas traci możliwość przyznania jednocześnie prawa do odprawy pieniężnej. Aby skorzystać z możliwości przejścia w stan nieczynny nauczyciel powinien w terminie 30 dni od dnia doręczenia mu wypowiedzenia stosunku pracy złożyć pisemny wniosek o przeniesienie go w stan nieczynny. W takim wypadku jednak, po upływie sześciomiesięcznego okresu przebywania w stanie nieczynnym stosunek pracy rozwiąże się samoistnie, a nauczyciel nie otrzyma odprawy. Przejście w stan nieczynny i uzyskiwane w związku z tym świadczenie jest zatem świadczeniem konkurencyjnym w stosunku do odprawy pieniężnej, wykluczającym jednocześnie jej nabycie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że powyższa regulacja przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny jest regulacją specyficzną. Instytucja przejścia w stan spoczynku jest odmienna niż wypowiedzenie umowy o pracę albo wypowiedzenie zmieniające treść umowy zawartej z nauczycielem²⁵⁶. Przeniesienie w stan nieczynny nie jest bowiem tożsame z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, stanowi odrębną czynność prawną. Wskazuje się, że celem przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny nie jest rozwiązanie stosunku pracy, ale stworzenie mu możliwości pozostawania w zatrudnieniu w okresie braku zapotrzebowania na jego pracę z powodu likwidacji szkoły. Przeniesienie takie

²⁵⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1993 r. (I PZP 43/93), Legalis nr 28316.

²⁵⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r. (I PKN 467/97), OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678.

powoduje wygaśnięcie stosunku pracy po upływie sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Jednakże jest to skutek najdalej idący, a nauczyciel pozbawiony zatrudnienia, otrzymuje przez okres sześciu miesięcy wynagrodzenie. Wynagrodzenie to jest zmniejszone do wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Pozostawanie w stanie nieczynnym gwarantuje także nauczycielowi, że w przypadku powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w tej samej szkole na tym lub innym stanowisku, dyrektor będzie miał obowiązek przywrócenia do pracy tego nauczyciela w pierwszej kolejności. Przeniesienie w stan nieczynny postrzegane jest zatem jako przywilej nauczycieli w sytuacji likwidacji szkoły. Stąd też skoro ochrona przewidziana w art. 41 k.p. dotyczy jedynie wypowiedzenia umowy o pracę, natomiast nie dotyczy innych sposobów rozwiązania stosunku pracy, przepis ten nie może znajdować zastosowania do przeniesienia w stan nieczynny²⁵⁷.

Zgodnie z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych. W związku treścią powyższego przepisu, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny nie wymaga zachowania okresu wypowiedzenia, natomiast rozwiązanie stosunku pracy na wniosek nauczyciela może nastąpić na koniec roku szkolnego, z zachowaniem okresu wypowiedzenia²⁵⁸. Warto także zaznaczyć, że rozwiązanie z nauczycielem stosunku pracy nie następuje w dowolnej chwili, lecz z końcem danego roku szkolnego, a więc z dniem 31 sierpnia.

Wobec warunku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem przez dyrektora szkoły, w orzecznictwie pojawiło się wiele problemów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z dyrektorem placówki, zwłaszcza jeśli chodzi o czynność odwołania z funkcji dyrektora²⁵⁹. Ostatecznie wskazano, że odwołanie dyrektora szkoły z jego funkcji co do zasady nie jest odwołaniem w rozumieniu art. 70 k.p., a więc nie prowadzi do rozwiązania

²⁵⁷ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1983 r. (I PRN 108/83), Legalis nr 23894, zgodnie z którym w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1994 r. (I PZP 60/93), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994 nr 7.

²⁵⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 616/00), OSNP 2003 nr 17, poz. 412.

²⁵⁹ Więcej na temat pozycji dyrektora szkoły P. Prusinowski, *Sytuacja prawna dyrektora szkoły - wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012 nr 7.

stosunku pracy z mianowania²⁶⁰. Takie odwołanie ze stanowiska nie jest zatem podstawą do przyznania dyrektorowi odprawy pieniężnej. Konieczne jest zatem oprócz odwołania z funkcji, także rozwiązanie stosunku zatrudnienia. Nie ulega także wątpliwości, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z dyrektorem placówki z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 i 2 Karty nauczyciela, przysługuje mu prawo do odprawy. W takiej sytuacji nie sposób byłoby przyjąć odmiennego stanowiska, bowiem w wypadkach, w których ustawodawca z uzasadnionych powodów wyłącza dopuszczalność przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej w razie rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn likwidacji zakładu pracy, to wyraźnie o tym stanowi²⁶¹.

Mając na uwadze brzmienie powyżej cytowanego art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela wypłata odprawy jest obligatoryjna i w zależności od podstawy zatrudnienia (mianowanie lub umowa o pracę) przysługuje ona w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia lub w wysokości uzależnionej od stażu pracy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a więc w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w przypadku, gdy nauczyciel był zatrudniony krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w przypadku, gdy nauczyciel był zatrudniony od 2 do 8 lat oraz trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w przypadku zatrudnienia nauczyciela powyżej 8 lat.

Natomiast zgodnie z Kartą Nauczyciela nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, w przypadku rozwiązania z nim stosunku pracy otrzyma odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Przepisy przewidują także przypadki, gdy nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania w zmniejszonym wymiarze pracy otrzyma odprawę w pełnej wysokości. Sytuacja taka możliwa jest wtedy, gdy rok przed rozwiązaniem stosunku pracy wobec nauczyciela zastosowano ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 ustawy. W takim przypadku nauczyciel, mając w dniu rozwiązania stosunku pracy wynagrodzenie proporcjonalnie niższe, otrzyma odprawę w takiej wysokości, jakby był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powyżej wskazana ustawa nie zawiera katalogu przesłanek, które wyłączałyby prawo nauczyciela do otrzymania odprawy, tak więc w

²⁶⁰ Por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1993 r. (I PZP 71/92), OSNCP 1993 nr 9, poz. 144 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r. (I PKN 88/97), OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 10 oraz wskazane tam orzecznictwo.

²⁶¹ Ustawodawca uczynił tak np. w art. 8 ust. 3 pkt 1-6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw i art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.) oraz art. 17 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. w związku z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.).

każdym przypadku wystąpienia okoliczności, które stanowią podstawę do wypłacenia odprawy, pracownik odprawę otrzyma. Należy przy tym pamiętać, że wysokość odprawy dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nie może przekroczyć 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W doktrynie, jak też orzecznictwie Sądu Najwyższego, wyrażono pogląd, że regulacja zawarta w Karcie Nauczyciela nie jest wyczerpująca, bowiem nie zawiera wielu szczegółowych unormowań odnoszących się do ochrony trwałości zatrudnienia np. nie zawiera przepisów wymagających dokonanie konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem²⁶². Oznacza to dużą swobodę w uregulowaniu dodatkowych uprawnień przysługujących nauczycielom, przykładowo w statucie szkoły.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r.²⁶³ nauczyciel, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela ma prawo do odprawy pieniężnej, przewidzianej w ust. 2 tego przepisu, choćby niezwłocznie podjął inne zatrudnienie. Wypłata odprawy pieniężnej nie jest bowiem uzależniona od pozostawania nauczyciela bez pracy, a nie od spełniania innych, wymienionych w ustawie przesłanek. W tym zakresie Karta Nauczyciela nie zawiera żadnych dodatkowych postanowień.

Należy wskazać, że z aprobatą orzecznictwa spotkało się uregulowanie zawarte w art. 20 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym chodzi o rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a więc zarówno stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, jak też na podstawie mianowania²⁶⁴. Przyjęcie takie powoduje, że nauczyciel, z którym rozwiązano w ten sposób stosunek pracy nie otrzymuje wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz nie może otrzymać odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r., bowiem ustawa ta znajduje zastosowanie wówczas, gdy stosunek pracy zostanie rozwiązany w drodze

²⁶² I. Sawa, *Ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli mianowanych - glosa I PZP 4/06*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 12.

²⁶³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r. (I PRN 29/95).

²⁶⁴ Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1993 r. (I PZP 6/93, OSNCP 1993 nr 11, poz. 1930) „rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 53, poz. 252) następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia”. W innej uchwale z dnia 25 czerwca 1993 r. (I PZP 25/93, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994 nr 1, s. 59) Sąd Najwyższy, stwierdził, że „przepis art. 20 Karty Nauczyciela, w przypadku okoliczności w nim przewidzianych, uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, bez zachowania wypowiedzenia”. W rezultacie, w kolejnej uchwale z dnia 25 czerwca 1993 r. (I PZP 24/93, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993 nr 12, s. 91) Sąd Najwyższy doprecyzował, iż przy rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 20 Karty Nauczyciela nie jest wymagane uzyskanie stanowiska organizacji związkowej.

wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Skoro więc rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie jest żadnym z tych sposobów rozwiązania stosunku pracy, to przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie znajdują zastosowania.

Stąd też w przypadku rozwiązania z nauczycielem umowy o pracę za wypowiedzeniem będzie on uprawniony do otrzymania odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r., natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – odprawy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Natomiast sytuacja nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania jest odrębna bowiem na podstawie art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

Taka wykładnia prowadzi do spójnej konstrukcji systemowej, w której nauczyciel, w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, otrzyma odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia z art. 20 ust. 2, nie może natomiast otrzymać odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. i nie otrzyma oczywiście wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia otrzymuje wynagrodzenie w tym czasie i może uzyskać odprawę z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Należy także wskazać na specyficzną regulację zawartą w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela). Zgodnie z tymi przepisami w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, dyrektor szkoły może rozwiązać z nauczycielem stosunek pracy za wypowiedzeniem albo przenieść w stan nieczynny nauczyciela za jego zgodą (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), chyba że nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy).

Powyższa regulacja jest niezwykle istotna z punktu widzenia możliwości redukcji stanu nauczycielskiego zatrudnienia w związku z ograniczeniem liczby uczniów w danej szkole. W świetle przepisów ustawy Karta Nauczyciela dokonanie takiej redukcji jest bowiem możliwe jeden raz w roku, ze skutkiem rozwiązującym stosunek pracy na koniec roku szkolnego (art. 20 ust. 3).

Należy także wskazać na brak ograniczeń w wypowiedaniu nauczycielom stosunków pracy²⁶⁵, co także uważa się za uzasadnione. Obecność lub nieobecność nauczyciela w pracy w terminie dokonywania wypowiedzeń nauczycielskich stosunków pracy z przyczyn wymuszających zwolnienia z pracy, określonych w art. 20 ust. 1 pkt 1 lub 2 Karty Nauczyciela, nie powinna być bowiem usprawiedliwionym kryterium wyboru nauczycieli do zwolnienia z pracy. Możliwość obrony nauczycieli przed zwolnieniami z pracy w przypadku zastosowania kryterium nieobecności w pracy przez zwolnienia lekarskie lub składanie wniosków o urlopy dla poratowania zdrowia w okresie możliwego jedynie z końcem roku szkolnego rozwiązania za wypowiedzeniem nauczycielskich stosunków pracy mogłaby doprowadzić do paraliżu organizacji pracy szkół zmuszonych do przywracania do pracy w pełnym rozmiarze obowiązkowych zajęć nauczycieli. Pracodawca nie miałby przecież obiektywnej możliwości zapewnienia takim nauczycielom pełnego lub co najmniej nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć zatrudnienia ze względu na konieczne zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych lub zmian planów nauczania, wymuszających redukcję godzin nauczania określonych przedmiotów i zmniejszenie stanu nauczycielskiego zatrudnienia. Dodatkowo zapłata nauczycielskiego wynagrodzenia za okresy, w których szkoły nie mają obiektywnych możliwości zapewnienia nauczycielom zajęć dydaktycznych nie ma uzasadnionej podstawy prawnej oraz naruszałaby dyscyplinę finansową budżetów samorządowych, z których takie wynagrodzenia są wypłacane.

Takie stanowisko, zgodnie z którym w stosunku do nauczycieli nie znajduje zastosowanie art. 41 k.p. wyraził Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z dnia 26 czerwca 2013 r.²⁶⁶. W uchwale tej rozstrzygnięto, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu na podstawie art. 73 Karty Nauczyciela lub korzystanie z takiego urlopu nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy podkreślił przede wszystkim cel regulacji zawartej w art. 20 Karty Nauczyciela, który jest taki sam, jak ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Przepis ten jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli, pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczalność rozwiązania stosunków pracy w zamian za rekompensatę za utratę pracy w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Już wcześniej

²⁶⁵ Por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. (I PZP 4/06), OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89.

²⁶⁶ (I PZP 1/13), OSNAPiUS 2013 nr 23-24, poz. 270.

Sąd Najwyższy przyjmował, że art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela nie może niweczyć lub ograniczać kompetencji dyrektora szkoły do rozwiązania każdego nauczycielskiego stosunku pracy, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w tych przepisach, co przekreśla dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów kodeksu pracy, w tym jego art. 41²⁶⁷.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę możliwość skorzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia na podstawie art. 73 Karty Nauczyciela, Sąd Najwyższy wskazał, że wyłączenie wobec nauczyciela przebywającego na takim urlopie możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy, prowadziłyby do przedłużenia trwania stosunku pracy w czasie przebywania na urlopie oraz po powrocie z urlopu. Taka z kolei regulacja mogłaby prowadzić do nadużycia prawa podmiotowego takiego pracownika, bowiem wymuszałoby to na pracodawcy konieczność zwolnienia innego nauczyciela, co niweczyłoby kryterium wyboru do zwolnienia z pracy²⁶⁸. Powyżej wskazane argumenty wydają się być przekonujące.

Należy także mieć na uwadze, że nauczyciel może przejść na emeryturę również w wypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20, wówczas będą przysługiwały mu dwie niezależne odprawy – emerytalna i pieniężna. Odprawa emerytalna liczona jest jako trzymiesięczne wynagrodzenie ostatnio pobierane w szkole, natomiast odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy jako sześciomiesięczne wynagrodzenie zasadnicze. W wyroku z 4 lipca 2001 r.²⁶⁹ Sąd Najwyższy stwierdził, że nabycie przez nauczyciela mianowanego prawa do odprawy emerytalnej nie wyłącza uzyskania przez niego odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie szkoły (art. 87 oraz art. 20 ust. 1 i ust. 2 Karta Nauczyciela).

W orzecznictwie wskazuje się także, że pracodawcą w stosunku do nauczycieli i jej dyrektora jest szkoła²⁷⁰. Jest to niezwykle istotne określenie wobec możliwości przejęcia szkoły przez inną jednostkę. Wówczas także pojawia się problem analogiczny, jak ten występujący na tle art. 23¹ kodeksu pracy. Możliwe jest bowiem zawarcie między jednostką samorządu terytorialnego a osobą fizyczną umowy o przejęciu szkoły na podstawie art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty. Przejęcie w tym trybie odnosi się do zmiany po stronie podmiotu, który nie ma statusu pracodawcy. W takim wypadku nauczyciele po dniu

²⁶⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2008 r. (I PK 79/08), OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111.

²⁶⁸ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. (I PZP 4/06), OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89.

²⁶⁹ (I PKN 565/00), OSNAPiUS 2003 nr 10, poz. 251.

²⁷⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2002 r. (III PZP 7/02), „Biuletyn Sądu Najwyższego” 2002 nr 5, s. 6.

przekazania szkoły nadal są zatrudnieni, co więcej do dnia zaproponowania nowych warunków stosuje się do nich dotychczasowo obowiązujące przepisy. W tym wypadku Sąd Najwyższy uznał, że dochodzi do konwersji stosunku pracy tzn. konwersja ta polega wyłącznie na wymianie podmiotu prowadzącego szkołę, a ta modyfikacja nie prowadzi do przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy²⁷¹. Biorąc pod uwagę prawo do odprawy, oznacza to, że przekazanie prowadzenia szkoły osobie fizycznej, które według art. 59 ust. 9 ustawy o systemie oświaty jest równoznaczne z likwidacją dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej szkoły lub placówki, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych, nie można utożsamiać z likwidacją dotychczasowego pracodawcy. Przekazanie w tym wypadku zastępuje likwidację. W takim wypadku nie można zatem mówić o całkowitej likwidacji szkoły.

Nie każde pozyskanie mienia dotychczasowego zakładu pracy będzie równoznaczne z przejęciem zakładu pracy lub jego części. Odwołując się do poglądu wyrażonego w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r.²⁷², i z dnia 28 czerwca 2001 r.²⁷³ należy wskazać, że możliwe są sytuacje, w których samo przejęcie przez gminę zadania prowadzenia szkół jako zadań własnych nawet bez przejęcia mienia oznacza przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Przepis ten ma zastosowanie w wypadku przejęcia zadań likwidowanej szkoły publicznej przez inną szkołę publiczną. Należy mieć także na uwadze, że w razie przejęcia szkoły w części lub w całości z mocy art. 23¹ § 2 k.p. nauczyciel staje się pracownikiem nowej szkoły, a zatem ewentualne wypowiedzenie stosunku pracy powinno nastąpić przez dyrektora szkoły zatrudniającego go do chwili przejęcia na podstawie art. 20 ustawy Karta Nauczyciela²⁷⁴.

W przypadku wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nauczyciel może także dochodzić przywrócenia do pracy. W takim wypadku konieczna będzie ocena okoliczności uzasadniających takie przywrócenie, w tym zachowania wymaganej prawem procedury konsultacji związkowej oraz zasadności doboru pracownika do zwolnienia.

Z kolei zgodne z prawem przeniesienie w stan nieczynny, na wniosek nauczyciela, powoduje bezskuteczność dokonanego wypowiedzenia, a nauczyciel może także

²⁷¹ Wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 1988 r. (II URN 102/88), OSNCP 1991 nr 1, poz. 7; z dnia 7 kwietnia 1998 r. (I PKN 70/98), OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 236; z dnia 11 września 1998 r. (II UKN 196/98), OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 589; z dnia 2 października 2002 r. (I PKN 609/01), OSNAPiUS 2004 nr 10, poz. 167.

²⁷² (I PKN 299/97), OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 536.

²⁷³ (I PKN 515/00), OSNP 2003 nr 9, poz. 225.

²⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r. (I PRN 15/95), OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 264.

dochodzić przywrócenia do pracy, z tym, że z powołaniem się na okoliczności związane z przeniesieniem w stan nieczynny i wygaśnięciem stosunku pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 grudnia 2011 r.²⁷⁵, w takiej sytuacji nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy, w rezultacie rezygnując z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne. Złożenie wniosku o przejście w stan nieczynny powoduje wprowadzenie rezygnację z dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jednak z drugiej strony stan nieczynny powoduje odsunięcie terminu ustania stosunku pracy, jak i nabycie uprawnienia przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Należy wskazać, że regulacja przewidziana w art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2008 r.²⁷⁶, stwierdzając, że charakter uregulowania z art. 20 Karty Nauczyciela wynika także z zamiaru ustawodawcy (podobnego jak w przypadku ustawy o zwolnieniach grupowych) wprowadzenia większej elastyczności w zakresie możliwości kształtowania rozmiaru zatrudnienia zgodnego z rzeczywistymi potrzebami szkoły, rekompensowanej mającymi realną wartość ekonomiczną świadczeniami na rzecz nauczycieli, dla których nie ma pracy.

3.5 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym²⁷⁷ grupa nauczycieli akademickich nie jest jednolita. Część nauczycieli jest bowiem zatrudniona na podstawie mianowania, a część na podstawie umowy o pracę. Aktualnie zatrudniani na podstawie mianowania są jedynie nauczyciele akademicy ze stopniem naukowym profesora. Wyróżnia się mianowanie na stanowisku profesora zwyczajnego

²⁷⁵ (I PK 33/11), Lex nr 1089028.

²⁷⁶ (I PK 79/08), OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111.

²⁷⁷ Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.; dalej jako: Prawo o szkolnictwie wyższym.

nadzwyczajnego lub profesora wizytującego. W każdej z uczelni wyższych obowiązują także statuty, w których odmiennie może być uregulowana kwestia mianowania. Mianowanie może być bowiem na czas określony lub na czas określony. Takie uregulowanie także różnicuje zakres ochrony stosunku pracy nauczycieli akademickich, w części uczelni bowiem zawiera się wyłącznie mianowanie na czas określony, w części zaś na czas nieokreślony.

Od daty wejścia w życie nowelizacji Prawa o szkolnictwie wyższym (1 października 2011 r.) nie nawiązuje się nowych stosunków pracy na podstawie mianowania z innymi nauczycielami akademickimi niż posiadający tytuł profesora, a podstawową formą zatrudniania nauczycieli akademickich, w uczelniach publicznych i niepublicznych, jest umowa o pracę. Zgodnie z art. 121 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym mianowanie następuje na czas nieokreślony albo określony, natomiast w zakresie zawieranych z nauczycielami akademickimi umów o pracę obowiązują przepisy powszechnego prawa pracy (art. 25 k.p. w zw. z art. 128 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym)²⁷⁸.

Zgodnie z art. 124 ustawy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku: czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata; wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni; otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132; podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w

²⁷⁸ Mianowanie było podstawową formą nawiązywania z nauczycielami akademickimi stosunku pracy. Na podstawie art. 85 ust. 1 i art. 92 zd. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 1990 Nr 65 poz. 385 ze zm.) wprowadzono mianowanie jako preferowaną formę zatrudnienia wskazując, że stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej; nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który ma być zatrudniony w uczelni jako dodatkowym miejscem pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo też dla wykonania określonych zadań, następuje w drodze umowy o pracę. Nowelizacja Prawa o szkolnictwie wyższym z dnia 18 marca 2011 r. (ustawa o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw) wprowadziła zmiany w podstawach zatrudniania nauczycieli akademickich. Artykuł 118 ust. 1 w poprzednim brzmieniu, obowiązującym do dnia 30 września 2011 r., przewidywał zatrudnienie na podstawie mianowania i umowę o pracę jako równorzędne podstawy zatrudnienia, z tym zastrzeżeniem, że na podstawie mianowania można było zatrudnić pracownika jedynie w pełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei, sięgając wstecz, art. 85 ust. 1 i art. 92 zd. 1 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym wprowadzał prymat mianowania, wskazując, że stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej; nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który ma być zatrudniony w uczelni jako dodatkowym miejscem pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo też dla wykonania określonych zadań, następuje w drodze umowy o pracę.

przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132.

Zatem w powyżej wskazanym przepisie wymieniono zarówno przesłanki fakultatywne (art. 124 ust. 1), jak i obligatoryjne (art. 124 ust. 2) rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. W doktrynie wskazuje się, że przesłanki te mają zastosowanie zarówno do mianowanych nauczycieli akademickich na czas określony, jak i nieokreślony. Różnica polega zaś na tym, że z chwilą upływu okresu mianowania stosunek pracy wygasa z mocy samego prawa²⁷⁹. Przesłanki wskazane w powyższych przepisach umożliwiające rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim można podzielić ogólnie na te, które nie dotyczą nauczyciela akademickiego i takie które są ściśle związane z wykonywaną przez niego pracą. Niewątpliwie przesłanką dotyczącą pracy nauczyciela akademickiego jest otrzymanie okresowej oceny negatywnej, a także podjęcie lub wykonywanie dodatkowego zatrudnienia bez uprzedniej zgody rektora.

Natomiast w myśl art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Powyższy przepis nie definiuje pojęcia „innych ważnych przyczyn”, jednakże orzecznictwo i doktryna²⁸⁰ wypracowało to pojęcie, wskazując na wiele kryteriów którymi powinny się cechować przyczyny ważne. Przede wszystkim przyczyny te muszą być na tyle istotne, by uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania.

Powyżej wskazany art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym ustawy powinien być rozumiany i stosowany w okolicznościach konkretnej sprawy. Przyjęcie bowiem koncepcji, iż konkretny pracodawca może samodzielnie definiować (precyzować) generalną klauzulę „innych ważnych przyczyn”, mogłoby doprowadzić do różnic w sytuacji prawnej nauczycieli akademickich zatrudnionych w różnych szkołach wyższych, w szczególności także przy przyjęciu przez dyrektora szkoły zbyt liberalnej, szerokiej wykładni tego pojęcia, skutkowałoby pogorszeniem sytuacji prawnej nauczycieli²⁸¹. W każdym przypadku ocena ważności innej przyczyny wypowiedzenia podlega ocenie organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy pracowników uczelni wyższych. Sąd Najwyższy rozstrzygał w tej kwestii,

²⁷⁹ Art. 127 ust. 1 pkt 7 ustawy.

²⁸⁰ Por. K. Leszczyńska, *Rozwiązanie stosunku pracy z „ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 11.

²⁸¹ Uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r. (II PK 166/09), OSNAPiUS 2011 nr 13-14, poz. 174.

uznając, że przyczyną taką może być znaczny niedobór zajęć, brak kwalifikacji albo trudna sytuacja finansowa wydziału uczelni²⁸².

Mając na uwadze powyższe należy zatem uznać, że „inna ważna przyczyna” to przyczyna, która uniemożliwia zatrudnienie nauczyciela na zajmowanym przez niego dotychczas stanowisku, nieujęta wśród przyczyn wymienionych w ustawie²⁸³. W szczególności za taką przyczynę może zostać uznana trudna sytuacja ekonomiczna uczelni²⁸⁴. Stąd też brak możliwości przyznania mianowanemu nauczycielowi akademickiemu prawa do odprawy pieniężnej w takiej sytuacji prowadzi do zróżnicowania sytuacji prawnej nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy są uprawnieni do prawa do odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Jeśli stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania ma zapewnić wzmożoną trwałość i ochronę pracownika, to tym bardziej zatrudnieni na tej podstawie powinni posiadać takie same prawa jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Powyższe stanowisko jest uzasadnione także z uwagi na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy zgodnie, z którym za inną ważną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego nie można uznać zachowania, które powoduje pociągnięcie nauczyciela do odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające jego obowiązkom lub godności zawodu²⁸⁵. Odpowiedzialność dyscyplinarna pracownika jest bowiem odrębną instytucją. Wobec tego za „inne ważne przyczyny rozwiązania stosunku pracy” są uważane najczęściej przyczyny niezależne od pracownika, odpowiadające pojęciu przyczyn niedotyczących pracownika. Tym bardziej zatem pracownik mianowany powinien posiadać uprawnienie do odprawy pieniężnej tak jak pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewiduje możliwość przyznania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Jednakże możliwość

²⁸² Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r. (I PK 228/08), OSP 2010 nr 3, poz. 26; także wyrok z dnia 27 czerwca 2007 r. (I PK 102/06), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190 i podane w jego uzasadnieniu dalsze sprawy dotyczące wykładni „ważnej przyczyny” z art. 125 (wyrok z dnia 1 lutego 2000 r (I PK 496/98), OSNAPiUS 2001 nr 12 poz. 410; wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r. (I PRN 25/95), OSNAPiUS 1996 nr 4, poz. 60.; II PK 249/05); doktryna więcej na ten temat: A. Dubowik, *Wzmożona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 9; P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] K. Ślebzak, W. Wróbel (red.), *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. III, Warszawa 2009.

²⁸³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 225/07), Legalis nr 170225.

²⁸⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r. (II PK 249/05), OSNAPiUS 2007 nr 5-6, poz. 72.

²⁸⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2006 r. (I PK 102/06), „Prawo Pracy” 2006 nr 9, s. 30.

przyznania prawa do odprawy nie dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. W przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania nie są oni uprawnieni do odprawy na podstawie przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Natomiast nauczyciele akademicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę są uprawnieni do odprawy na zasadach wynikających z ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Mając na uwadze tok prac legislacyjnych nad powyżej wskazaną ustawą należy podkreślić, że była ona dwukrotnie przedmiotem obrad w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, jednakże kwestia nieprzyznania prawa do odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania nie stanowiła tematu dyskusji. Prawdopodobnie przyczyną braku dyskusji nad wyłączeniem przepisów ustawy w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania było przekonanie, że pracownicy zatrudnieni na tej podstawie będą mieli prawo do odpraw na podstawie przepisów szczególnych, pragmatyk służbowych. Jakkolwiek prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługuje np. mianowanym pracownikom służby cywilnej²⁸⁶, nauczycielom²⁸⁷, to jeśli chodzi o mianowanych nauczycieli akademickich nie przewidziano prawa do odprawy z tego tytułu dla tej grupy nauczycieli.

Biorąc pod uwagę kryterium nawiązania stosunku pracy – umowa o pracę i mianowanie – w doktrynie wskazuje się, że wyłączenie pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania z procedury zwolnień grupowych zawartej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. jest zasadne z uwagi na uregulowanie zwolnień takich pracowników w pragmatykach szczególnych²⁸⁸. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania są ściśle określone. Takie też ściśle określenie występuje w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Natomiast jeśli chodzi o nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę to w ustawie brakuje stypizowania przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę.

W odniesieniu do art. 125 ustawy należy wskazać, że zabronione jest poszerzanie przyczyn rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w treści autonomicznych źródeł prawa pracy uczelni wyższej²⁸⁹. Zgodnie z wyrokiem Sądu

²⁸⁶ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm.).

²⁸⁷ Art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r.– Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.).

²⁸⁸ Tak: L. Florek, *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy*, op. cit., s. 75.

²⁸⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2008 r. (I PK 249/07), Lex nr 465974.

Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r.²⁹⁰ likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim²⁹¹. Regulacje art. 124 i 125 tej ustawy nie przejęły rozwiązań z poprzedniej ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, przewidującej, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na podstawie decyzji właściwego organu w razie zniesienia uczelni lub przekształcenia jej struktury w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku. Obowiązująca aktualnie ustawa nie przewiduje warunku badania, czy zmiany uniemożliwiają zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku. Ustawa zakłada przy tym samodzielne władztwo uczelni w tworzeniu, przekształcaniu i likwidacji podstawowych jednostek organizacyjnych (art. 4, 84 oraz 66). W przepisach ustawy przewidziano ustawowe kompetencje do likwidacji jednostek organizacyjnych przez uczelnie, jednak nie przewidziano regulacji chroniącej zatrudnionych w nich nauczycieli na podstawie mianowania, takich jak przewidziane w innych pragmatykach. Uzasadnia to tezę, że likwidacja jednostki organizacyjnej uczelni jest ważną przyczyną rozwiązania stosunków pracy z zatrudnionymi w niej pracownikami. Zatem w świetle art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z przyczyn nie dotyczących pracowników, wskazanych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i jednocześnie wobec pracownika zatrudnionego na tej podstawie nie ma możliwości przyznania prawa do odprawy z tego tytułu z powodu wyłączenia z art. 11 ustawy.

W doktrynie i judykaturze prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że statut należy do katalogu źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Postanowienia statutu nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy ustaw lub aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). Statut uczelni może więc określać swoiste reguły postępowania i swoiste tryby zwalniania pracowników naukowo-dydaktycznych, z tym jednak zastrzeżeniem, że reguły te muszą co najmniej w takim samym stopniu chronić jak reguły ogólne znane prawu pracy. Oznacza to, że szczególny tryb postępowania przy zwalnianiu pracowników (np. wymóg uzyskania opinii rady jednostki, w której jest zatrudniony nauczyciel akademicki oraz

²⁹⁰ (II PK 113/10), OSNP 2012 nr 3-4, poz. 33.

²⁹¹ W. Sanetra, *Komentarz do art. 125-126*, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 273-278.

dziekana tej jednostki organizacyjnej uczelni) zapewnia tym pracownikom dodatkową gwarancję²⁹².

Aktualnie brak jest podstaw prawnych do przyznania mianowanemu nauczycielowi akademickiemu prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Stąd też należy uznać, że aktualna regulacja prawna nie jest spójna, budzi wątpliwości co do zgodności z przepisami dyrektywy wyłączającej jej zastosowanie wobec pracowników administracji publicznej, którymi nauczyciele akademicy nie są. Pozbawienie mianowanych nauczycieli akademickich prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wydaje się przypadkowe i pozbawione racjonalnego uzasadnienia²⁹³.

3.6 Wnioski

Każda z powyżej wskazanych ustaw zawiera szczegółową regulację dotyczącą możliwości przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, najczęściej z powodu likwidacji zakładu pracy lub jego części.

W ustawie o służbie cywilnej przewidziano przyznanie świadczenia pieniężnego ze środków budżetu państwa, które przysługuje w przypadku likwidacji urzędu. Świadczenie to ma charakter zbliżony do odprawy, jest bowiem związane z utratą pracy przez urzędnika, z przyczyny od niego niezależnej - likwidacji urzędu i ma na celu zapewnienie mu środków utrzymania przez okres maksymalnie 6 miesięcy. W przypadku podjęcia pracy przez urzędnika w okresie 6 miesięcy od ustania zatrudnienia, świadczenie to nie przysługuje. W doktrynie i orzecznictwie pojawiły się problemy dotyczące interpretacji pojęcia podjęcia pracy zarobkowej, w szczególności podstawy zatrudnienia urzędnika. Wydaje się, że podjęcie każdej pracy, także na podstawie umowy cywilnoprawnej, powinno być rozumiane jako podjęcie pracy zarobkowej, o ile przynosi pracownikowi dochody. Celem przyznania świadczenia pieniężnego z ustawy jest bowiem zapewnienie pracownikowi środków utrzymania, który to cel w przypadku znalezienia zatrudnienia odpada.

Aktualnie obowiązują także przepisy ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którymi stosunek pracy zawarty z urzędnikiem wygasa w ciągu 30 dni w przypadku niezaproponowania mu nowych warunków pracy i płacy ewentualnie wskutek nieprzyjęcia przez niego nowych warunków pracy i płacy. Taka regulacja jest niespójna z innymi

²⁹² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. (II PK 219/08), OSNAPiUS 2010 nr 21-22, poz. 261.

²⁹³ Więcej na ten temat A. Jamróz, *Prawo mianowanego nauczyciela akademickiego do odprawy...*, *op. cit.*, s. 428 i n.

unormowaniami dotyczącymi rozwiązania stosunku pracy zawartego z urzędnikiem służby cywilnej, przewiduje bowiem wygaśnięcie stosunku pracy, nie zaś jego rozwiązanie. Odprawa pieniężna przysługuje na skutek rozwiązania stosunku pracy, nie zaś jego wygaśnięcia. Dodatkowo wprowadzono obowiązek zaproponowania urzędnikom służby cywilnej warunków pracy dotychczasowych lub innych w ramach wypowiedzenia zmieniającego.

Odnośnie pracowników urzędów państwowych to problematyczny okazał się zakres podmiotowy stosowania tej ustawy, który częściowo pokrywa się z ustawą o służbie cywilnej. W art. 13 ustawy znajduje się regulacja dotycząca przyznania świadczenia pracownikom urzędów państwowych w przypadku rozwiązania stosunku pracy na skutek reorganizacji urzędu. W przypadku wójta lub prezydenta świadczenie to przysługuje także wówczas gdy nie zostaną oni wybrani ponownie na stanowisko w tym samym urzędzie.

Ustawa Karta Nauczyciela i ustawa o szkolnictwie wyższym nie zawierają spójnych regulacji, chociaż dotyczą grupy zawodowej nauczycieli, w tym także nauczycieli akademickich. W ustawie o szkolnictwie wyższym przewidziano odprawy na rzecz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, co wyłącza możliwość przyznania takiego prawa mianowanym nauczycielom akademickim. Natomiast w ustawie Karta Nauczyciela ustawodawca dokonał odmiennego zabiegu regulując uprawnienie do odprawy nauczycieli mianowanych, a więc uzależniając przyznanie odprawy od stopnia rozwoju zawodowego.

Dodatkowo przy przyznaniu prawa do odprawy na podstawie ustawy Karta Nauczyciela zaistniało wiele problemów praktycznych związanych z określeniem, czy w danej szkole doszło do redukcji etatu z danego nauczanego przedmiotu czy też nie. Oprócz prawa do odprawy nauczyciele posiadają także uprawnienie do przejścia w stan nieczynny, a zatem ta grupa zawodowa na tle innych grup wydaje się uprzywilejowana.

Z kolei w ustawie kominowej ustawodawca chcąc ograniczyć wysokość świadczeń przysługujących osobom zarządzającym w spółkach Skarbu Państwa lub spółkach z udziałem Skarbu Państwa wprowadził limit wysokości odprawy. Jednakże jest to limit dotyczący odprawy przewidzianej w umowie o pracę, nie dotyczący natomiast zawieranych umów cywilnoprawnych w tym kontraktów menedżerskich. Stąd też w praktyce postanowienia tej ustawy nie są stosowane, bowiem menedżerowie zawierają odrębne umowy cywilnoprawne, na podstawie których przysługuje im prawo do odprawy. Często określają też dodatkowe świadczenia im przysługujące nie jako odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy, lecz jako rekompensatę za pozbawienie okresu wypowiedzenia. W takim wypadku trudne jest badanie charakteru świadczenia i wykazanie że tak przyznane świadczenie w

ramach umowy zawartej przecież zgodnie z zasadą swobody umów, zmierza do obejścia przepisów ustawy. W takim wypadku konieczna byłaby zmiana przepisów ustawy być może z uwzględnieniem zapisu, który znajdował się w ustawie z 1989 r., że odprawa nie przysługuje, jeżeli pracownik (zatrudniony na innej podstawie) otrzymał inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Obecnie prawo do odprawy pieniężnej tej grupy zawodowej zostało opodatkowane 75% podatkiem dochodowym.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17 czerwca 2015 r.²⁹⁴ stwierdził, że tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych)²⁹⁵. Stąd też skoro to umowa o świadczenie usług jest tytułem do podlegania ubezpieczeniu, być może powinna ona zostać także uwzględniona jako podstawa zatrudnienia osób zarządzających spółkami Skarbu Państwa.

W przypadku ustaw dotyczących prawa urzędniczego przewidziane odprawy dla urzędników wydają się uregulowane jasno, przysługują bowiem jedynie w razie likwidacji urzędu i jednocześnie nie jest możliwa ich wypłata w przypadku podjęcia innego zajęcia zarobkowego. Takie uregulowanie wydaje się najbardziej oddawać istotę odprawy pieniężnej, której celem jest zrekompensowanie pracownikowi utraty pracy. W ostatniej regulacji dotyczącej służby cywilnej zmieniono także przepisy umożliwiające rozwiązanie stosunków pracy z urzędnikami. Masowe zwolnienia w tej grupie zawodowej z pewnością także wywołają potrzebę dokonania interpretacji przepisów ustawy, w szczególności jej zgodności z Konstytucją.

Reasumując należy wskazać, że w sektorze publicznym nie jest możliwe przyznanie pracownikom odpraw w wysokości wyższej niż przewiduje ustawa, a jest to związane z dyscypliną finansów publicznych. Jednakże należy także wskazać, że w przypadku przyznania wynagrodzenia – odprawy w nieprawidłowej wysokości jest możliwe dokonanie korekty wysokości świadczenia bez potrzeby dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Taką możliwość przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r.²⁹⁶, analizując możliwość obniżenia wysokości uposażenia przyznanego w nieprawidłowej, zawyżonej wysokości sędziemu w stanie spoczynku, niezgodnie z przepisami Prawa o ustroju

²⁹⁴ (III UZP 2/15), „Monitor Prawniczy” 2015 nr 12, s. 618.

²⁹⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 121.

²⁹⁶ (I PK 306/13), OSNAPiUS 2015 nr 11, poz. 148, s. 1414.

sądów powszechnych²⁹⁷. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że nie ma potrzeby dokonywania wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 k.p., jeśli ustalenie prawa i wysokości świadczenia następuje wyłącznie na podstawie wyczerpujących regulacji imperatywnych przepisów.

²⁹⁷ Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r., tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 133 ze zm.

Rozdział IV

Pozaustawowe podstawy nabycia prawa do odprawy

4.1 Układ zbiorowy

Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nałożyła na pracodawców dokonujących zwolnień pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 tej ustawy, to jest z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, obowiązek wypłacenia odprawy pieniężnej (art. 8 ust. 1). W art. 8 ust. 2 ustawy określona została wysokość należnych pracownikom odpraw w zależności od stażu pracy. Następnie art. 8 ust. 2a, wprowadzony z dniem 10 marca 1992 r., ograniczył ich maksymalną wysokość do kwoty 15-krotnego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie odrębnych przepisów.

Podobne uregulowania dotyczące odprawy zawarte są w przepisach obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r.. Zgodnie z art. 8 tej ustawy wysokość odprawy pieniężnej, przysługującej pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych, jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (ust. 1) i ograniczona do 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującej w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 4).

Z treści obu powyższych ustaw nie wynika zatem, by ustawodawca ingerował w regulacje innych źródeł prawa pracy np. układów zbiorowych, porozumień zbiorowych, ani w treść indywidualnych umów o pracę, mogących zawierać postanowienia dotyczące możliwości przyznania odprawy pieniężnej. W konsekwencji należy więc uznać, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. nie wykluczają możliwości nabycia prawa do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na innej, pozaustawowej podstawie, takiej jak układ zbiorowy pracy, porozumienie zbiorowe, czy umowa o pracę. Inne pozaustawowe regulacje, stanowiące podstawę do przyznania prawa do odprawy pieniężnej, mogą także zawierać postanowienia korzystniejsze, przyznające pracownikom odprawy w wysokości

przekraczającej limit 15-krotnego najniższego (minimalnego) wynagrodzenia za pracę²⁹⁸. Należy bowiem mieć na uwadze, że wskazany limit odnosi się do wysokości odpraw przysługujących na podstawie przepisów ustawy, a celem jego wprowadzenia było ograniczenie obciążeń finansowych nałożonych na pracodawców przez ustawodawcę w przepisach regulujących kwestię rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (niedotyczących pracowników)²⁹⁹. Natomiast nie istnieją żadne przeszkody prawne, by wysokość odpraw była regulowana korzystniej na podstawie indywidualnych, czy zbiorowych porozumień z pracodawcą.

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Stosowanie przepisów układu zbiorowego ma względny charakter, albowiem znajduje ograniczenie poprzez zawartą w art. 9 § 2 k.p. zasadę korzystności, zgodnie z którą postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Powyższy przepis określa hierarchię prawną aktów będących źródłami prawa pracy, którą należy mieć na uwadze przy interpretacji postanowień dotyczących odprawy znajdujących się w poszczególnych rodzajach aktów prawnych. W rozumieniu powyższego przepisu źródłami prawa pracy są wymienione w nim akty prawne, stanowione przez państwo negocjowane przez partnerów społecznych lub wydawane przez pracodawców, określające prawa i obowiązki stron stosunków pracy. Niżej w hierarchii źródeł prawa pracy znajdują się układy zbiorowe pracy i inne porozumienia normatywne, a następnie regulaminy i statuty.

W literaturze wskazuje się, że hierarchia źródeł prawa pracy opiera się na dwóch kryteriach – zakresie i charakterze mocy obowiązującej przepisów. Oznacza to, że przepisy o szerszym zasięgu generalnie mają pierwszeństwo stosowania przez przepisami o zasięgu węższym (ustawy i akty wykonawcze do ustaw mają pierwszeństwo przed ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi). Jednakże przepisy znajdujące się wyżej w hierarchii źródeł prawa pracy określają minimalne standardy praw pracowniczych, które mogą zostać rozwinięte w aktach prawnych niższego rzędu oraz w

²⁹⁸ Por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r. (I PZP 46/93), OSNCP 1994 nr 6, poz. 131 oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 86/05), „Monitor Prawa Pracy” 2006 nr 6, poz. 316.

²⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r. (I PKN 455/01), Legalis nr 241205.

umowie o pracę³⁰⁰. Akty prawne niższego rzędu znajdują zastosowanie wówczas, gdy ich uregulowania są korzystniejsze dla pracowników niż powszechnie obowiązujące przepisy. Stąd też przykładowo, w stosunku do konkretnego pracownika przepisy układu zbiorowego pracy nie będą miały zastosowania wówczas, gdy ich przedmiot został korzystniej ustalony w umowie o pracę zawartej z tym pracownikiem (art. 18 k.p.). W konsekwencji można stwierdzić, że postanowienia układu zbiorowego pracy stosuje się pod warunkiem, że nie są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące i niż regulacje zawarte w umowie o pracę³⁰¹.

Układy zbiorowe w świetle przepisów kodeksu pracy dzielą się na ponadzakładowe i zakładowe. Układ zbiorowy pracy jako porozumienie normatywne jest samoistnym i szczególnym źródłem prawa pracy. W hierarchii norm prawnych zajmuje on pozycję niższą niż ustawy i przepisy prawne wydane na podstawie ustawy i w celu jej wykonania³⁰². W literaturze wskazuje się, że układ zbiorowy pracy jest umową pomiędzy pracodawcą lub organizacją pracodawców określającą warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy pracowników objętych układem, wzajemne zobowiązania stron układu oraz inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący³⁰³.

Nadto w ustawie z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego³⁰⁴ przewidywano możliwość zawarcia ogólnokrajowego układu zbiorowego. W czasie obowiązywania tej ustawy nie zawarto jednak takiego układu. Obecnie od dnia 11 września 2015 r. obowiązuje ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych Instytucjach dialogu społecznego³⁰⁵. W art. 15 tej ustawy także przewidziano możliwość zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy przez stronę pracowników i stronę pracodawców Rady.

Zawarcie układu następuje w drodze rokowań³⁰⁶. W doktrynie wskazuje się, że art. 240 k.p. odzwierciedla tradycyjny podział treści układu zbiorowego na trzy grupy

³⁰⁰ O relacjach dotyczących układu i umowy o pracę w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy, zob. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.

³⁰¹ Por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r. (III PZP 12/03), „Monitor Prawa Pracy” 2004 nr 8, s. 1.

³⁰² O źródłach powstania układów zbiorowych i ich charakterze, zob. W. Masewicz, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1970.

³⁰³ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 137 i n.

³⁰⁴ Dz.U. Nr 100, poz. 1080 ze zm. Obowiązująca do dnia 11 września 2015 r.

³⁰⁵ Dz.U. z 2015 r., poz. 1240.

³⁰⁶ Szczegółowo na temat zawarcia układu, zob. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, op. cit., s. 141 i n.

postanowień, a mianowicie na postanowienia normatywne, obligacyjne oraz składające się na tzw. trzecią część układu. Postanowienia normatywne to warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, natomiast postanowienia obligacyjne to wzajemne zobowiązania partnerów społecznych. Z kolei tzw. trzecią część układu stanowią postanowienia niezaliczane do żadnej z powyżej skazanych kategorii, regulujące sprawy z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych np. stosunki prawne poprzedzające zawarcie umowy o pracę (umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego), a także przykładowe formy udziału przedstawicieli pracowników w podejmowaniu decyzji przez pracodawcę.

Mając na uwadze powyższe, postanowienia dotyczące odpraw, znajdują się w części normatywnej układu zbiorowego pracy, dotyczą bowiem regulowania warunków wynagradzania, rozumianych także jako inne świadczenia związane z pracą i zasad przyznawania tych świadczeń, a więc także mogą zawierać uregulowania dotyczące odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, że postanowienia układów zbiorowych kształtują treść stosunków pracy z uwzględnieniem zasady korzystności, a nadto układy te odpowiadają bardziej potrzebom danej branży (układy ponadzakładowe) czy zakładu pracy (układy zakładowe), niż ogólne postanowienia ustaw³⁰⁷. Z kolei indywidualnie zawierane umowy o pracę mogą, zgodnie z powyżej wskazaną zasadą korzystności, zawierać postanowienia bardziej pożądane przez pracownika, niż postanowienia układu. W przypadku ustalenia w układzie warunków korzystniejszych niż te, które są zawarte w ustawie, albo takich które nie są przewidziane ustawą, może on określać również szczegółowe warunki, od których zależą ograniczenia przyznania takich korzystniejszych postanowień.

Zgodnie z art. 77¹ k.p. warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵ k.p. Zasadą jest zatem pozostawienie partnerom społecznym swobody w regulowaniu warunków wynagradzania za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, ze ściśle wskazanymi wyjątkami. W zakładach pracy nieobjętych zakładowym zbiorowym układem pracy, ani ponadzakładowym układem zbiorowym warunki wynagradzania określa pracodawca w regulaminie wynagradzania.

Kodeks pracy nie zawiera katalogu spraw, które mogą być przedmiotem układu zbiorowego. Są jednak takie sfery, w których układ doznaje pewnych ograniczeń -

³⁰⁷ L. Florek, *Układ zbiorowy a umowa o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2010 nr 2.

między innymi nie można w układzie normować zasad wynagradzania osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, czy też wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych, które mogą być negocjowane wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji³⁰⁸. Co do zasady jednak regulacja odprawy pieniężnej może znajdować się w układzie, o ile jest korzystniejsza niż ta, która przysługuje w ustawie i przy uwzględnieniu środków finansowych, którymi dysponują jednostki budżetowe i samorządowe.

Układ zbiorowy pracy, oprócz wynagrodzenia za pracę, może normować także inne świadczenia związane z pracą. Powszechnie zostały zakwalifikowane do tej grupy należności: wynagrodzenie gwarancyjne za czas niezdolności do pracy (art. 92 k.p.), odprawy emerytalna i rentowa (art. 92¹ k.p.) oraz odprawa pośmiertna (art. 93 k.p.). Układ zbiorowy pracy może rozszerzyć uprawnienia pracowników przez wprowadzenie dodatkowo innych niż wymienione w Kodeksie pracy świadczeń (np. odpraw z innych tytułów) lub korzystniejsze ukształtowanie prawa do świadczeń kodeksowych³⁰⁹. W literaturze podkreśla się także, że układy zbiorowe pełnią bardzo ważną funkcję w gospodarce tak w skali mikro- jak i makroekonomicznej, bowiem ich postanowienia mogą prowadzić do uelastycznienia norm kodeksu pracy³¹⁰. Jako przykład często podaje się możliwości wprowadzenia w drodze układu zbiorowego przerywanego czasu pracy (art. 139 § 3 k.p.).

W kontekście przyznawanych odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy problematyczne okazało się określenie praw przysługujących pracownikom w przypadku zmiany, wygaśnięcia lub wypowiedzenia układu zbiorowego pracy.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 2008 r.³¹¹ wskazał, że zmiana postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym w ustawie, nawet gdy układ ten przewiduje możliwość uchylecia zasad wypłacania świadczenia płacowego na skutek niezadowolającej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Przy wejściu w życie układu jego treść ma bezpośredni wpływ na treść umowy o pracę. Natomiast przy zmianie układu zbiorowego, jego wpływ na treść umowy o pracę

³⁰⁸ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, *op. cit.*, s. 149.

³⁰⁹ Szerzej na temat negocjacji i zawierania układów zbiorowych pracy K. Rączka, *Negocjowanie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum w pięćdziesięciolecie pracy naukowej profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 493 i n., J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2005, s. 69 i n.

³¹⁰ G. Goździewicz, *Gospodarcza funkcja układów zbiorowych pracy*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa profesora Ludwika Floraka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 106-112.

³¹¹ (I PZP 12/07), OSNP 2008 nr 19-20, poz. 279.

zależy do tego, czy jego postanowienia są korzystniejsze od poprzednio obowiązującego układu. Zgodnie z art. 241¹³ § 2 k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia warunków umowy o pracę ewentualnie w drodze porozumienia zmieniającego. Warunek ten dotyczy tylko tych postanowień układu zbiorowego, które znajdują odzwierciedlenie w warunkach uzgodnionych w umowie o pracę, a więc stanowią uzgodnione przez strony warunki w umowie o pracę. Natomiast jeżeli umowa o pracę nie zawiera postanowień objętych treścią układu zbiorowego, to zmiana układu zbiorowego oznacza zmianę umowy o pracę także na niekorzyść pracownika bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Jednakże należy stwierdzić, że nawet zmiana zakładowego układu pracy nie oznacza automatycznie pozbawienia pracownika prawa do odprawy pieniężnej zagwarantowanego w tym właśnie układzie. Ponieważ układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy, kształtującym treść indywidualnego stosunku pracy, część umowy o pracę ukształtowana układem przyjmuje charakter uniemożliwiający jej zmianę bez wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji zmiany układu na mniej korzystny (art. 241¹³ § 2 k.p.). Nawet wypowiedzenie układu choćby w części, nie oznacza, że pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w dniu rozwiązania układu nie trzeba wypowiedzieć układowych warunków płacowych (art. 241⁷ k.p.).

Wobec określenia w układach zbiorowych pracy dodatkowych przywilejów przysługujących pracownikom w przypadku restrukturyzacji zakładu pracy, często pracodawca, chcąc uniknąć wypłaty świadczeń próbuje obejść przepisy dotyczące obowiązku wypłaty odprawy przewidzianej w układzie zbiorowym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozstrzygany był spór, w którym pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego niemal wszystkim pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy jako przyczynę wskazując rozwiązanie układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był on zawarty. Sąd Najwyższy uznał, że co do zasady w takim wypadku zostały spełnione warunki przyznania pracownikom dodatkowych odpraw z zakładowego układu zbiorowego pracy, doszło bowiem do rozwiązania umów o pracę w wyniku działań pracodawcy, które doprowadziły do radykalnego zmniejszenia stanu zatrudnienia³¹².

W utrwalonej judykaturze jednolicie przyjmuje się, że pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych

³¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. (II PK 236/13) OSNAPiUS 2015 nr 11, poz. 147, s. 1407.

wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy³¹³. Zamierzone w drodze wypowiedzeń zmieniających zmiany zmierzały do przekształcenia, z upływem okresów wypowiedzenia, dotychczasowych warunków pracy i płacy, które były oparte na niewątpliwie korzystniejszych postanowieniach wypowiedzanych umów o pracę lub postanowień układowych, na warunki, które miały wynikać „jedynie z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, poza układem, wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę”, a zatem warunki mniej korzystne niż wypowiedzane. Równocześnie sformułowane w taki sposób warunki dalszego zatrudnienia nie podawały się ocenie, a zatem mogły być one nieakceptowane przez pracowników już dlatego, że nie poznali oni konkretnych propozycji nowego zatrudnienia. Inaczej rzecz ujmując, złożone propozycje warunków dalszego zatrudnienia, które miałyby obowiązywać po upływie okresów wypowiedzeń zmieniających, nie zostały w ogóle sprecyzowane ani skonkretyzowane, przeto mogły być odrzucone przez pracowników, którzy masowo odmawiali przyjęcia zaproponowanych im nieznanymi warunków zatrudnienia, ponieważ nie byli w stanie ich ocenić.

Sąd Najwyższy wypowiedział się także w uchwale z dnia 15 października 2008 r.³¹⁴, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Takie okoliczności, jak: rozwiązanie układu (art. 241⁷ k.p.), wykreślenie go z rejestru (art. 241¹¹ § 5⁵ k.p.), upływ roku stosowania poprzedniego układu zbiorowego wobec pracowników przejętych na podstawie art. 23¹ k.p. (art. 241⁸ § 2 k.p.), uchylenie generalizacji układu (art. 241¹⁸ § 5 k.p.) i odstąpienie przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego ze względu na rozwiązanie organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu ponadzakładowego (art. 241¹⁹ § 2 k.p.) lub zakładowego ze względu na rozwiązanie wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ (art. 241²⁹ § 3 k.p.), mogą prowadzić do wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy wynikających z układu. Fakt, że zajście tego rodzaju okoliczności stanowi, ujmując

³¹³ Por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. (II PZP 3/06), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2011 r. (II PK 107/10), OSNP 2012 nr 7-8, poz. 94 lub z dnia 8 marca 2011 r. (II PK 165/10), Legalis nr 362200.

³¹⁴ (III PZP 1/08), OSNAPIUS 2009 nr 9-10, poz. 113, s. 369.

rzecz ogólnie, uzasadnioną przyczynę tego rodzaju ingerencji w treść stosunku pracy, nie wystarcza jednak do uznania czynności pracodawcy w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego za zasadną w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. Zatem nabycie prawa do odprawy w sytuacji rozwiązania układu zbiorowego pracy, który nie został zastąpiony nowym układem ani regulaminem wynagradzania, będzie uzależnione od ustalenia konieczności uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego.

Prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie ma obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana jako „współprzyczynienie się” do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn nie dotyczących pracownika³¹⁵. Dokonywanie wypowiedzeń zmieniających, o których pracodawca z góry wiedział lub mógł zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników, zmierza do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia³¹⁶.

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia układu zawartego na czas określony, ostatecznie Sąd Najwyższy³¹⁷ uznał, że art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę po rozwiązaniu zakładowego układu zbiorowego, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem pracy ani regulaminem. Natomiast zgodnie z art. 241¹² § 2 pkt 1 k.p. w przypadku układu zawartego na czas określony, pracownik jest z góry powiadamiany o czasie obowiązywania układu i powinien się liczyć z tym, że po jego wygaśnięciu zostaną przywrócone poprzednie warunki pracy lub płacy.

Strony w ramach swobody układowej mogą także zawiesić stosowanie układu zbiorowego pracy. Z przepisów kodeksu pracy nie wynika *expressis verbis* czy porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy ma dotyczyć wszystkich pracowników objętych tym układem, czy też może ograniczać jego zakres odniesienia do niektórych tylko

³¹⁵ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 335/90), OSP 1991 nr 9, poz. 212 lub z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99), OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40.

³¹⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r. (I PRN 119/94), OSNAPiUS 1995 nr 12, poz. 146.

³¹⁷ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. (II PZP 3/06), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181.

grup pracowników. Porozumienie, o którym traktuje art. 241²⁷ k.p., prowadzi do swoistej zmiany układu. Swoistej, bo polegającej na okresowym zawieszeniu stosowania jego postanowień, a w konsekwencji - zastąpieniu na ten czas "układowej" treści stosunków pracy treścią "ustawową". Porozumienie zawieszające, jak każde inne zmieniające układ, ma formalny kształt protokołu dodatkowego. Zgodnie z art. 241⁹ § 1 zd. 2 k.p. do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu". W świetle przepisu art. 239 § 1 k.p., układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Układ taki może także dotyczyć osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, a zatem wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Wszystkie prawa i obowiązki stron stosunków cywilnoprawnych takich jak odpowiadające im stosunki pracy mogą być uregulowane w układach zbiorowych pracy.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że wyłączenie w porozumieniu o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pewnej grupy pracowników objętych tym układem wymaga wyraźnego uzgodnienia przez strony i zgodnie ze stanowiskiem Sąd Najwyższego określenia kategorii pracowników, których porozumienie nie dotyczy. W braku takiego niebudzącego wątpliwości ograniczenia, porozumienie obejmuje wszystkich pracowników objętych zawieszonym (w całości lub w części) układem³¹⁸.

Przy przyznawaniu pracownikom odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania stosunku pracy, istotną kwestią jest także wypowiedzenie układu zbiorowego. Szczególnie ważkim problemem jest, czy wypowiedzenie układu zbiorowego skutkuje wszczęciem procedury z ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a co za tym idzie, czy w takim wypadku pracownicy po spełnieniu ustawowych przesłanek będą uprawnieni do otrzymania odpraw pieniężnych. W takim wypadku pracodawca wypowiadając dotychczasowy układ zbiorowy pracy, niejako liczy się z możliwością jego nieprzyjęcia przez część pracowników, a zatem powinien stosować w stosunku do nich ustawę z dnia 13 marca 2003 r. Jest to związane z uznaniem, że ustawa z dnia 13 marca 2003 r. znajduje zastosowanie do wypowiedzeń zmieniających pod warunkiem, że zostaną spełnione przesłanki z art. 1 tej ustawy.

W praktyce pojawiał się często problem oceny korzystności układu, a mianowicie na podstawie jakich kryteriów powinien być on oceniany. Ponieważ sposób zmiany umowy o pracę zależy od oceny korzystności nowego układu w porównaniu z dotychczasowym, należy ocenić korzystność postanowień nowego układu przez pryzmat

³¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r. (I PK 191/04), OSNAPiUS 2005 nr 21, poz. 335.

umowy o pracę lub przez pryzmat dotychczas zawartego układu. Jeżeli umowa o pracę będzie zawierała mniej korzystne postanowienia w stosunku do ustawy czy układu, to zgodnie z art. 18 § 2 k.p. postanowienia te będą nieważne. Natomiast jeśli postanowienia nowego układu zbiorowego okażą się niekorzystne, wówczas nie wejdą do umowy o pracę z mocy prawa, stąd też strony będą mogły nadal stosować postanowienia wcześniejszego układu. W praktyce w przypadku zmiany postanowień układu z pracownikami zawierane są aneksy do umów o pracę, a zatem wówczas można ocenić, czy taki aneks jest korzystniejszy od postanowień umowy, czy też nie. Jeżeli korzystność nowego układu nie jest oczywista, to na podstawie aneksu do umowy o pracę można z łatwością ocenić korzystność nowych postanowień. Przyjmuje się, że jeżeli postanowienia układu są mniej korzystne od poprzedniego, pracownik będzie uprawniony do powołania się na błąd przy zawarciu porozumienia (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli pracodawca utrzymywał, że nowy układ jest korzystniejszy dla pracownika³¹⁹.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał na problem rozstrzygnięcia kwestii korzystności postanowień układowych, podkreślając, że przy ocenie korzystności należy wziąć pod uwagę punkt widzenia załogi, a nie pojedynczego pracownika, o czym świadczy zwrot „mniej korzystne dla pracowników”, nie zaś „mniej korzystne dla pracownika”. Ocena zmiany postanowień układowych musi mieć zatem charakter obiektywny. W tym ujęciu przyjmuje się, że określone zmiany zawsze będą mieć charakter niekorzystny, bez względu na możliwość wzrostu wynagrodzenia za pracę. Za mniej korzystne rozwiązanie uważa się mianowicie każde wydłużenie czasu pracy oraz wzrost limitu godzin nadliczbowych, pomimo że może się to wiązać z możliwością osiągnięcia wyższego zarobku. Sąd Najwyższy podkreślił, że ten obiektywizm powinien odnosić się do zasad ustalania świadczeń. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r. Sąd Najwyższy³²⁰ wyraził pogląd, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p.).

Natomiast zmiana miejsca pracy lub godzin jej rozpoczynania powinna być oceniana przez pryzmat interesu pojedynczego pracownika. Sąd Najwyższy wyjaśnia, że „korzystność” postanowienia zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu

³¹⁹ L. Florek, *Układ zbiorowy...*, *op. cit.*

³²⁰ (III PZP 3/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 49.

dotychczasowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymywania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika³²¹.

Zgodnie z art. 241⁶ k.p. treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienie udostępnia się stornom porozumienia. Interpretacja postanowień układowych wiąże się z wieloma różnymi problemami. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjmował, że w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością, możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni postanowień aktów autonomicznego prawa pracy art. 65 k.c.w związku z art. 300 k.p.³²². Należy także mieć na uwadze, że wyjaśnienie treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu³²³. Wprawdzie sąd pracy nie ma możliwości dokonania interpretacji układu zbiorowego pracy w oderwaniu od rzeczywistej woli i stanowiska wyrażonego przez jego strony, jednakże z treści powyżej cytowanego art. 241⁶ § 2 k.p.c. nie wynika, by taka interpretacja była dla sądu wiążąca.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podnoszono, że do interpretacji norm układowych mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu³²⁴. Wprawdzie wyjaśnienia stron układu nie są wiążące dla sądu, ale nie wynika z tego, że przy interpretowaniu jego przepisów intencje i wola stron układu są bez znaczenia, wręcz przeciwnie, mają one szczególną wagę³²⁵. Możliwe jest przyznanie w układzie zbiorowym prawa do dodatkowej odprawy pieniężnej jedynie tym pracownikom, którzy rozwiązali umowę o pracę za porozumieniem stron. Takie uregulowanie zawarte wprost w układzie nie nastręcza trudności interpretacyjnych i w takim wypadku, wyjaśnienie postanowień układu zbiorowego pracy powinno uwzględniać przede wszystkim reguły wykładni językowej. Sąd Najwyższy, rozstrzygając sprawę na tle takiego postanowienia zawartego w układzie zbiorowym pracy wskazał, że rozstrzygnięcie

³²¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r. (II PK 187/10), OSNP 2012 nr 7-8, poz. 89.

³²² Zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2009 r. (II PK 232/08), OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70, czy z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 234/07), Legalis nr 170230 i powołane w nich orzecznictwo Sądu Najwyższego.

³²³ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r. (III PZP 12/03), OSNP 2004 nr 11, poz. 187.

³²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 345/99), OSNP 2001 nr 6, poz. 195.

³²⁵ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., j.w.

wątpliwości interpretacyjnych nie powinno pomijać woli i zamiaru stron układu, a także praktyki dotychczasowego stosowania jego spornych postanowień³²⁶.

Postanowienia układu zbiorowego pracy, jako źródła prawa pracy, powinny być zgodne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu określoną w art. 11² k.p. oraz zasadą niedyskryminacji zawartą w art. 11³ k.p. W myśl art. 9 § 4 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują. Zamiast nich natomiast należy wprowadzić postanowienia zgodne z powyżej wskazanymi zasadami. Przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący i odnosi się do postanowień wszystkich układów³²⁷.

Jednakże w praktyce, po stwierdzeniu kolizji postanowień układu z przepisami kodeksu pracy zakazującymi dyskryminacji pracowników, powstaje problem odpowiedzi na pytanie, jakie normy będą wówczas obowiązywały, czy korzystniejsze dla pracowników uprzednio dyskryminowanych, czy też mniej korzystne dla pracowników wcześniej uprzywilejowanych. W doktrynie wskazuje się, że problem dotyczący interpretacji przepisów układu zbiorowego nie występuje wówczas, gdy wskaże się w nim wprost że wynagrodzenie (czy też odprawa) przysługuje pracownikom z uwzględnieniem kryterium dyskryminującego (wiek, płeć niepełnosprawność) w wysokości 20% wyższej od pozostałych pracowników. Natomiast w przypadku kwotowego określenia wysokości wynagrodzenia, czy odprawy (np. dla mężczyzn 2.800 złotych oraz dla kobiet 2.500 złotych) problematyczne wydaje się wyinterpretowanie brzmienia normy, która będzie obowiązywała wszystkich pracowników³²⁸.

Zasada równości pracowników odnosi się do jednakowego wypełniania przez pracowników takich samych obowiązków pracowniczych i w takim kształcie zasady tej nie mogą naruszać postanowienia układu zbiorowego. Stąd też wynika, że w przypadku naruszenia przez układ zbiorowy zasady równości lub niedyskryminacji pracownik będzie uprawniony od dochodzenia odpowiednich roszczeń w postępowaniu sądowym. Dozwolona dyferencjacja warunków zatrudnienia dotyczy różnicowania praw pracowników w zależności od przyjętych kryteriów związanych z ich cechami osobistymi i różnicami w wykonywaniu pracy. W doktrynie i judykaturze wskazuje się, że nie obowiązują postanowienia układu w takim zakresie, w którym pozbawiają świadczeń jednych pracowników i przez to faworyzują

³²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r. (I PK 27/11), Legalis nr 447380.

³²⁷ H. Szewczyk, *Układ zbiorowy pracy jako źródło dyferencjacji warunków zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2014 nr 5.

³²⁸ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 26.

innych. Nie oznacza to natomiast, że takich korzystniejszych uprawnień będą pozbawieni wszyscy pracownicy³²⁹.

Odnośnie regulacji zawartej w układach zbiorowych dotyczącej przyznawania pewnym grupom pracowników dodatkowych odpraw pieniężnych w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono rozbieżne poglądy dotyczące wyłączenia pewnych kategorii pracowników od możliwości przyznawania im takich przywilejów. Przykładowo w niektórych orzeczeniach Sąd Najwyższy uznał, że wyłączenie górników zatrudnionych za granicą Rzeczypospolitej Polskiej spod działania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie obowiązuje w zakresie naruszającym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), jeżeli pozbawia górników zatrudnionych pod ziemią niektórych świadczeń, np. rocznych świadczeń premiowych (nagrody z okazji Dnia Górnika i tzw. 14. pensji). Jednakże w świetle innego orzeczenia Sądu Najwyższego postanowienia zakładowego układu pracy wyłączające spod jego działania pracownika zatrudnionego za granicą nie oznaczają naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli wynagrodzenie wspomnianego pracownika za pracę jest wyższe od wynagrodzenia tego, który jest zatrudniony w kraju (art. 239 § 1 i art. 9 § 4 k.p.). Natomiast wyłączenie spod układu zbiorowego zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 9 § 4 k.p.) nie jest uznawane za naruszenie zasady równego traktowania oraz zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, także w kontekście braku możliwości przyznania tym osobom odprawy pieniężnej. Zdaniem Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu pracowników w odniesieniu do ich uprawnień określonych w układach zbiorowych, konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniające założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i danej grupy pracowniczej.

W przypadku niektórych postanowień układu zbiorowego, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i art. 18^{3a} k.p.). Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej

³²⁹ Por. K. Walczak, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 78; W. Sanetra, *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 9, s. 7 i n.; wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2006 r. (I PK 89/06), „Monitor Prawniczy” 2007 nr 2, s. 88; wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r. (I PK 235/07), „Monitor Prawniczy” 2008 nr 9, s. 88.

przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4 k.p.)³³⁰. Należy też dodać, że w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych, konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników, reprezentowanej przez związek zawodowy, uzasadniającej założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami członków reprezentowanej grupy pracowniczej i tej grupy jako takiej. Do tej zasady, niezależnie od różnic w sformułowaniach, nawiązywał już Sąd Najwyższy w podobnych sytuacjach we wcześniejszym orzecznictwie³³¹.

W niektórych wypadkach nie ma możliwości przyznania prawa do odprawy pieniężnej wynikającej z układu zbiorowego, bowiem jest to wykluczone na podstawie przepisów szczególnych. Taka sytuacja ma miejsce wobec pracowników kolei państwowych. Pracownikowi PKP, który otrzymał odprawę z art. 48 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego "Polskie Koleje Państwowe"³³², nie przysługuje zgodnie z jej art. 50 ust. 3 - odszkodowanie, jak również odprawa z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., ani też inne świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Odszkodowanie przewidziane w powyższym przepisie jest świadczeniem z tytułu rozwiązania stosunku pracy przewidzianym dla pracowników kolei i ma taki sam charakter prawny, jak odprawa przyznawana na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Odszkodowanie to nie może zostać uznane za inne rodzajowo świadczenie, rekompensatę za wcześniejsze ustanie stosunku pracy. Prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej ustalonej w art. 48 i 49 ustawy z dnia 8 września 2000 r. przysługuje tylko pracownikom, z którymi rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po dniu wejścia ustawy w życie (dnia 27 października 2000 r.). Natomiast przed jej wejściem w życie pracownikom kolei w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy przysługiwała odprawa na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

³³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r. (I PK 87/06), OSNAPiUS 2007 nr 17-18, poz. 246, s. 713.

³³¹ Zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r. (III ZP 31/01), OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 227/11), Lex nr 1212057; z dnia 11 września 2012 r. (II PK 36/12), OSNAPiUS 2013 nr 15-16, s. 652.

³³² Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy mogło przyznawać pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, dodatkową odprawę pieniężną, oprócz ustawowej odprawy.

4.2 Porozumienie zbiorowe

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. ustanawiającym hierarchię źródeł prawa pracy, porozumienia zbiorowe należy podzielić na te, które znajdują oparcie w ustawie i na takie, które nie mają oparcia w ustawie³³³. Charakter prawny porozumień zbiorowych jest problematyczny. Jeżeli porozumienie nie jest oparte na ustawie, wówczas nie ma ono charakteru normatywnego.

Oprócz porozumień o charakterze normatywnym występują bowiem porozumienia, które zawierają postanowienia o innym charakterze np. procedury uzgadniania albo ustalenia przyrostu przeciętnego wynagrodzenia zawierane na podstawie art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustawy³³⁴. Charakter prawny porozumień jest w doktrynie sporny. W ocenie L. Florka nadanie normatywnego charakteru porozumieniu zbiorowemu może nastąpić tylko w ustawie, bowiem nałożenie bezpośrednich praw i obowiązków na strony stosunków pracy wymaga wyraźnej woli ustawodawcy. Zdaniem tego autora nie można przyjąć, że charakter normatywny porozumienia wypływa automatycznie z art. 59 ust.2 Konstytucji, gdyż art. 9 § 1 k.p. rozróżnia dwa rodzaje porozumień³³⁵. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono jednak stanowisko przeciwne³³⁶.

W szczególności sporne jest pojęcie „oparcia ustawowego” z art. 9 § 1 k.p. Przepis ten stanowi bowiem, że przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na

³³³ Znaczenie określenia „oparcie na ustawie” jest szeroko dyskutowane w doktrynie prawa pracy por. między innymi: B. Cudowski, *Porozumienia zbiorowe*, [w:] Prawo pracy, red. W. Sanetra, Białystok 1994, s. 40; G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998 nr 3, s. 19; M. Gersdorf, *Problemy prawne z tzw. pakietem socjalnym – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999 nr 2, s. 35.

³³⁴ Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm. obowiązywała do dnia 1 stycznia 2010 r.

³³⁵ Zob. L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, op. cit. s. 302-303. Za takim poglądem opowiada się także przeważająca część przedstawicieli doktryny prawa pracy; por. B. Wagner, *Pakiet socjalny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006 nr 9, s. 4.

³³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2.

ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego do źródeł prawa pracy jest oparcie go na ustawie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2015 r.³³⁷ przyjął, że pojęcie oparcia ustawowego należy rozumieć szeroko. Podobnie przyjęto w kwestii charakteru prawnego porozumień postrajkowych, pomimo że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera wyraźnego upoważnienia do zawierania porozumień postrajkowych, co jest aprobowane w doktrynie prawa pracy³³⁸. Tak więc pojęcie oparcia ustawowego dla porozumienia zbiorowego można rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia, nawet bez bliższego jego określenia³³⁹. Nadawanie wszystkim porozumieniom charakteru normatywnego nie ma uzasadnienia społecznego, zagraża bowiem pozycji układów zbiorowych.

Problem związany z uwolnieniem się pracodawcy z obowiązku nadzakoładowego układu był rozważany w literaturze³⁴⁰. Z. Hajn stwierdził, że w razie wystąpienia pracodawcy z organizacji pracodawców byłoby możliwe analogiczne zastosowanie art. 241¹⁹ § 2 k.p. Podobne stanowisko zajął K. Rączka³⁴¹. Natomiast odmienny pogląd na ten temat wyraził W. Sanetra³⁴² oraz K. Jaśkowski³⁴³ podnosząc, iż w takim wypadku pracodawca może zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania układu w oparciu o art. 9¹ k.p. lub 241 k.p. Jednakże zawarcie porozumienia wymagałoby zgody na zawieszenie pozostałych jego stron, a więc w niektórych przypadkach jego zawarcie mogłoby być utrudnione.

Problematyczne jest także zagadnienie stosowania przepisów kodeksu cywilnego do porozumień i układów. Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r.³⁴⁴ stwierdził, że nie jest możliwe zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego

³³⁷ (I PK 216/14), niepublikowany, podobne stanowisko zajął również we wcześniejszych orzeczeniach, zob. np. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2. Por. także głosę A. Tomanka, zob. *idem*, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r.*, III PK 114/05, OSP 2007 nr 7-8, poz. 94.

³³⁸ Por. K.W. Baran, *Komentarz do art. 9 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012 oraz L. Florek, *Glosy do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 235/07) oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010 nr 1, s. 36-39.

³³⁹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012 r. (II PK 288/11), z głosą krytyczną A. Musiały oraz z dnia 7 grudnia 2012 r. (II PK 128/12), OSP 2013 nr 12, poz. 117 z głosą aprobującą A. Musiały.

³⁴⁰ Zob. Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 74-77.

³⁴¹ *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996 nr 2, s. 1.

³⁴² J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 1174.

³⁴³ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 665.

³⁴⁴ (III ZP 17/00), OSNAPIUS 2001 nr 23, poz. 684.

odpowiednio do postanowień układu, bowiem układ zbiorowy jest bliższy źródłom o których mowa w art. 87 Konstytucji niż umowie cywilnoprawnej. Z tym poglądem nie zgadza się L. Florek³⁴⁵. Spór wokół charakteru postanowień układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego oraz stosowania do nich przepisów kodeksu cywilnego. Wprowadzenie do umowy o pracę mniej korzystnych dla pracowników postanowień nowego lub zmienionego układu opiera się na art. 241¹³ § 2 k.p., a porozumienia na zasadach ogólnych. Wówczas wymagane jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli zmiana porozumienia zbiorowego nastąpi w trakcie obowiązywania umowy o pracę, to gdy postanowienie to zawiera uregulowanie korzystniejsze dla pracowników, zastępują one mniej korzystne postanowienia umowy wynikające z dotychczasowego porozumienia. Natomiast w przypadku dojścia do zmiany porozumienia na niekorzyść pracownika, brak jest takiej regulacji odnoszącej się do porozumienia., Sąd Najwyższy w orzeczeniach stwierdził jednak, że w tym zakresie należy stosować odpowiednio art. 241¹³ § 2 k.p. także do porozumień zbiorowych³⁴⁶.

Postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi, niemającego oparcia w ustawie są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej kształtować treść indywidualnych stosunków pracy, niż to wynika z przepisów prawa pracy. Porozumienie takie, zawarte przez partnerów społecznych, które nie ma oparcia w ustawie, powinno być uznane za szczególnego rodzaju umowę, której zawarcia nie można wykluczyć tylko z tej przyczyn, że nie jest ona wyraźnie przewidziana w przepisach prawa pracy³⁴⁷. Nie istnieje wyczerpujące wyliczenie sytuacji, w których zakładowa organizacja związkowa może zawrzeć porozumienie z pracodawcą³⁴⁸. Porozumienia zbiorowe oparte na ustawie dzieli się na związane z układem zbiorowym pracy; - kryzysowe, zawierane w związku z trudnościami finansowymi przedsiębiorstwa; - restrukturyzacyjne, związane z przekształceniami przedsiębiorstwa; - inne dotyczące wskazanych w ustawach kwestii³⁴⁹. Postanowienia dotyczące odpraw mogą się zatem znaleźć zarówno w porozumieniach dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak też często są określane w porozumieniach zawieranych

³⁴⁵ Zob. *idem*, *Ustawa i umowa w prawie...*, *op. cit.*, s. 330-331.

³⁴⁶ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 2004 r., (II PK 57/04), OSNP 2005 nr 13 poz. 188; z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005 nr 4 poz. 55; z dnia 6 grudnia 2005 r. (III PK 95/05), OSNP 2006 nr 19-20, poz. 303.

³⁴⁷ O roli związków zawodowych w tworzeniu porozumień, zob. szerzej: Ł. Pisarczyk, *Tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy - związki zawodowe a przedstawiciele wybierani* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 233-248.

³⁴⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r. (I PZP 46/93), OSNCP 1994 nr 6, poz. 131.

³⁴⁹ Taki podział proponuje Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, *op. cit.* s. 170.

przy restrukturyzacji zakładów pracy. Aktualnie kwestie związane z restrukturyzacją zakładu pracy obejmuje także regulacja ustawy z dnia 15 maja 2015 r. prawo restrukturyzacyjne³⁵⁰.

Problematyczne zwłaszcza okazało się określenie charakteru prawnego i mocy obowiązującej różnego rodzaju umów zawieranych w praktyce, w tym tzw. paktów gwarancji pracowniczych oraz pakietów socjalnych³⁵¹. Przyznawane pracownikom na tej podstawie uprawnienia, w tym także prawo do odprawy, stanowiły bądź to pewną ekspektatywę jak w przypadku paktów gwarancji, bądź to pewnego rodzaju dodatkowe przywileje, poza indywidualnie zawieranymi umowami o pracę.

Na tle prawa do odprawy przyznawanej na podstawie paktów gwarancji lub pakietów pracowniczych wielokrotnie dochodziło do sporów sądowych, w których problemem stawało się jednoznaczne określenie charakteru źródła, na podstawie której została przyznana odprawa. Odnośnie do pakietów gwarancji pracowniczych w ocenie judykatury, taki pakiet ma charakter porozumienia zbiorowego, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. i przez to jest źródłem prawa pracy. W tym zakresie uznano, że pakiet przykładowo przyznający pracownikom szczególne uprawnienia w razie prywatyzacji lub innych przekształceń organizacyjnych, ma charakter normatywny³⁵². Natomiast inne porozumienia zawarte przez parterów społecznych, które nie mają oparcia w ustawie stanowią nienazwane umowy zbiorowego prawa pracy. Wówczas indywidualne roszczenia pracowników mające źródło w takiej umowie wynikają z możliwości interpretowania tej umowy na podstawie art. 393 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako umowy na rzecz osoby trzeciej. Taka konstrukcja prawna z kolei powoduje, że pracownicy niebędący stroną porozumienia mogą żądać spełnienia przyrzczonego świadczenia bezpośrednio od pracodawcy jako podmiotu, który przyjął na siebie w umowie partnerem społecznym (zakładową organizacją związkową) obowiązek takiego świadczenia na rzecz pracowników. Zawarcie i wprowadzenie w życie takich porozumień (pakietów socjalnych) kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy³⁵³.

³⁵⁰ Dz.U. z 2015 r., poz. 978.

³⁵¹ Charakter prawny porozumień, możliwość ich kontroli przez sądy oraz stosowania do porozumień odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego są niezwykle interesującymi i szeroko literaturze opisywanymi kwestiami. Zob. na ten temat np.: L. Florek, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, [w:] Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego, red. G. Uścińska, Warszawa 2013; B. Cudowski, *Problemy realizacji uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych*, [w:] Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 15-29; Ł. Pisarczyk, *Ochrona czy wolność? Porozumienia zbiorowe a swoboda umów*, [w:] Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 290-303; A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.

³⁵² Tak przyjęto w szczególności w dwóch uchwałach składu siedmiu sędziów: z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00), OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134 oraz z dnia 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06), OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38.

³⁵³ Uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r. (I PK 270/02), OSNP 2004 nr 16, poz. 281.

Ten pogląd wzbudził jednak wątpliwości w doktrynie, bowiem skoro za wierzyciela uznany zostałby związek zawodowy, to inwestor strategiczny byłby wówczas dłużnikiem, a z kolei pracownik mógłby żądać spełnienia świadczenia jedynie od inwestora strategicznego, nie zaś od rzeczywistego pracodawcy. Wskazywano w takim wypadku, że przecież konstrukcja umowy na rzecz osoby trzeciej nie może stwarzać obciążeń dla podmiotu niebędącego stroną³⁵⁴, a zatem żądanie pracownika w stosunku do pracodawcy nie mogłoby być skuteczne.

Natomiast w doktrynie prawa cywilnego wskazuje się, że włączenie osoby trzeciej do struktury podmiotowej stosunku zobowiązaniowego, w którego powstaniu nie brała ona udziału (niebędącej stroną umowy) jest odstępstwem do klasycznej zasady prawa umów, jednakże właśnie z tego względu konstrukcja umowy na rzecz osoby trzeciej jest instytucją o charakterze wyjątkowym i wymaga określenia warunków dopuszczalności jej stosowania w danym porządku prawnym. Zastosowanie tej konstrukcji jest szczególnie częste właśnie w procesach prywatyzacyjnych, co wskazuje na jej elastyczność i możliwość ochrony nie tylko interesów osób prywatnych, lecz także interesów o charakterze zbiorowym³⁵⁵.

W konsekwencji ostatecznie uznano, że pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez inwestora strategicznego ze związkami zawodowymi nie może być podstawą indywidualnych roszczeń pracowników, kierowanych przeciwko pracodawcy. Pakt w płaszczyźnie prawa pracy jest bowiem dokumentem wstępnym, o charakterze przygotowawczym, a jego treść wymaga przetransponowania w taki sposób, by stała się wiążącą dla pracodawcy. Jest to projekt układu, a w płaszczyźnie prawa pracy nie wykracza poza deklarację intencji inwestora strategicznego co do przyszłego ułożenia spraw pracowniczych w przedsiębiorstwie³⁵⁶. W mojej ocenie trafne jest przyjęcie, że pakiety socjalne są także źródłem prawa pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., są one bowiem pewnego rodzaju umowami zawieranymi na zasadzie swobody zawierania umów, a ich oparcie na ustawie wynika z art. 59 ust. 2 Konstytucji, art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³⁵⁷, art. 4 przyjętej w Genewie 1 lipca 1949 r. Konwencji nr

³⁵⁴ B. Cudowski, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, „Państwo i Prawo” 1998 z. 8, s. 65, J. Wrątny, *Charakter prawny porozumień socjalnych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych*, „Państwo i Prawo” 1999 z. 6, s. 22-23.

³⁵⁵ T. Mróz., U. Drozdowska, *Kilka uwag o statusie prawnym podmiotów ubezpieczenia zdrowotnego w świetle konstrukcji umowy na rzecz osoby trzeciej*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 525 i n.

³⁵⁶ J. Wrątny, *Problematyka gwarancji zatrudnienia w porozumieniach okołoprywatyzacyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999 nr 5, s. 6 i n.; J. Wrątny, *Charakter prawny porozumień socjalnych...*, *op. cit.*, s. 22 i n.

³⁵⁷ Tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.

98 MOP dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, ratyfikowanej przez Polskę dnia 14 grudnia 1956 r.³⁵⁸.

Warunkiem zaliczenia porozumienia zbiorowego określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy do źródeł prawa, jest oparcie tego porozumienia na ustawie. W wyroku z dnia 23 lutego 1999 r. Sąd Najwyższy wskazał, że sformułowanie zawarte w art. 9 § 1 k.p. „porozumienie oparte na ustawie” dotyczy tych postanowień, których możliwość zawarcia jest przewidziana w przepisach rangi ustawowej.

Kolejnym warunkiem zaliczenia porozumienia do kategorii źródeł prawa pracy jest jego zawarcie przez partnerów społecznych (pracodawcę lub organizację reprezentującą interesy pracodawców oraz zakładową organizację związkową). Porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych zawarte pomiędzy związkiem zawodowym a przyszłym nabywcą akcji w spółce akcyjnej będącej pracodawcą nie jest porozumieniem zbiorowym w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ stroną tego porozumienia nie jest pracodawca, lecz podmiot, który zamierza wstąpić w prawa i obowiązki pracodawcy³⁵⁹.

W doktrynie wskazuje się, że samo określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy, o czym mowa w art. 9 § 1 k.p., nie przesądza jeszcze o ich normatywnym charakterze³⁶⁰. W przypadku zawarcia paktu gwarancji przez inwestora strategicznego ze związkami zawodowymi niemożność uznania go za źródło prawa pracy w ogólności, a za podstawę indywidualnych roszczeń w szczególności wynika z braku oparcia na ustawie, o której mowa w art. 9 § 1 k.p. Pakty socjalne towarzyszące procesom prywatyzacji lub restrukturyzacji przedsiębiorstw nie powstają w wyniku działalności normotwórczej na podstawach ustawowych, ale są wytworem praktyki poszukującej oparcia ustawowego.

Z kolei w innym orzeczeniu, zdaniem Sądu Najwyższego pakt gwarancji pracowniczych zawarty przez zakładowe organizacje związkowe przedsiębiorstwa państwowego wnoszonego jako aport do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z inwestorem będącym następnie większościovym udziałowcem tej spółki jest źródłem przyznania prawa do odprawy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże tę spółkę jako pracodawcę³⁶¹.

³⁵⁸ Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126.

³⁵⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r. (I PKN 588/98), OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298.

³⁶⁰ J. Wratny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 12, s. 3-4.

³⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSP 2005/7-8, poz. 87 (z glosą A. Tomanka, OSP 2005 nr 7-8, poz. 87, s. 368 i glosą A. Góra-Błaszczkowskiej, „Monitor Prawa Pracy” 2005 nr 10, s. 23).

W utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego przyjmuje się, że naruszenie zasady równego traktowania ma miejsce wówczas, gdy przepis prawa zakładowego w sposób nieusprawiedliwiony różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Nie narusza więc zasady równego traktowania usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników ze względu na różniącą cechę istotną³⁶². Stąd też przestawiane jest stanowisko, że z samego faktu zróżnicowania uprawnień pracowniczych nie wynika, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub niedyskryminacji pracownika. Jak już wskazano powyżej kwestia zróżnicowania wysokości prawa do odprawy na rzecz różnych grup pracowników, w zależności od dozwolonych kryteriów różnicowania, jest dopuszczalna. Takie rozwiązanie jest akceptowane w orzecznictwie zarówno Sądu Najwyższego, jak też Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej³⁶³. W praktyce często dochodzi do różnicowania wysokości odprawy przyznawanej pracownikom w takich wypadkach, gdy utrudniona jest ocena, czy stanowi to nierówne traktowanie, dyskryminację, czy też nadużycie prawa. W orzecznictwie przyjmuje się przykładowo, że przy przyznaniu pracownikom dodatkowych odpraw na podstawie porozumienia i ocenie charakteru prawnego takiego porozumienia można przykładowo porównać sytuację pracownika spółki zależnej z sytuacją pracowników spółki dominującej. W orzecznictwie wyrażono także pogląd, że zakończenie akcji strajkowej i zapewnienie spokoju społecznego jest wystarczającym powodem dla zróżnicowania uprawnień pracowników do dodatkowej odprawy³⁶⁴. Zróżnicowanie to bowiem jest uzasadnione względami zachowania spokoju społecznego. Problematyka możliwości zróżnicowania wysokości odprawy i wskazania ewentualnych przesłanek uprawniających do takiego zróżnicowania jest ciekawa i wymagałaby odrębnego opracowania. W tym miejscu można jedynie stwierdzić, że w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, dopuszcza się taką możliwość, przy wzięciu pod uwagę różnorodnych czynników, mieszczących się w zasadach współżycia społecznego. W praktyce

³⁶² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r. (I PK 87/06), OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246 i przywołane tam orzecznictwo.

³⁶³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r. (III PK 18/06), OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126; wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C-19/02 *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, Dz.Urz UE C 109, s. 22; LexPolonica nr 371313; ECR 2004, s. I-11491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11), OSNP 2013 nr 11-12, poz. 125; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r. (II PK 323/05), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 186 oraz z dnia 24 lipca 2008 r. (I PK 41/09), Lex nr 523550.

³⁶⁴ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13) OSP 2015 nr 9, poz. 85, s. 1241, z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 227/11), OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107.

wile problemów związanych z przyznaniem prawa do odprawy pieniężnej dotyczy sytuacji, w których dochodzi do przekształceń pracodawcy np. spółki³⁶⁵.

Oprócz porozumień, o których mowa w art. 9 k.p., ustawa z dnia 13 marca 2003 r. przewiduje także odrębną podstawę prawną umożliwiającą zawarcie przez pracodawcę i pracowników porozumienia. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Badając zatem podstawę prawną i treść porozumienia zawartego przez pracodawcę z pracownikami należy wziąć pod uwagę okoliczność, czy porozumienie to przewiduje dodatkowe uprawnienie na rzecz pracowników tj. dodatkową odprawę, czy też dotyczy tej samej odprawy, o której mowa w przepisach ustawy z 13 marca 2003 r., a więc czy przepisy owego porozumienia stanowią w tym zakresie *lex specialis* w stosunku do regulacji ustawowej.

W pierwszej kolejności dokonując interpretacji postanowień porozumienia należy ustalić, czy zakres porozumienia — zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy obu regulacji jest identyczny. W sporach sądowych często porozumienia zawierane przez pracodawcę z pracownikami nie stanowią porozumienia o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., ani innego porozumienia regulującego zasadę dokonywania zwolnień pracowników z przyczyn niedotyczących pracodawcy. Są natomiast zawierane w oparciu o przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³⁶⁶. W tym zakresie należy mieć na uwadze art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wskazujący, iż spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych i wyprowadzając z tego wniosek, że nie jest dopuszczalne wszczęcie takiego sporu w innym zakresie, a co za tym idzie - także zawarcie w owym innym zakresie porozumienia, które - z mocy szczególnego unormowania - musiałoby być traktowane jako źródło prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 k.p. Podkreślono zarazem, że w myśl art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy

³⁶⁵ Tematyka ta wykracza poza ramy niniejszego opracowania. Szerzej na ten temat, zob. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07), OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r. (I PK 23/10), OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38; z dnia 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13), OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i z dnia 20 listopada 2013 r. (II PK 55/13), Legalis nr 1061615, jak też przykładowo: P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego...*, op. cit., s. 120; M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy...*, op. cit., s. 60; S. Gurgul, *Odpowiedzialność wspólnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej...*, op. cit., s. 1146; Z. Kubot, *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej...*, op. cit., s. 17.

³⁶⁶ Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.

pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań uwzględnionych w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni (ust. 1). Nadto, w zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem (ust. 2). Takie określenie ma przy tym charakter wiążący i niedopuszczalne jest zawieranie porozumień, wykraczających poza zakres wskazany w zgłoszeniu.

Porozumienie zawierane przez pracodawcę na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. powinno zawierać zasady postępowania w sprawach pracowników, obowiązki pracodawcy, a także postanowienia dotyczące rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem, w tym ewentualnych roszczeń pieniężnych na rzecz pracowników³⁶⁷. Jeśli w porozumieniu zawartym na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. zwiększa się wysokość odprawy lub gdy ustala się wypłatę dodatkowej odprawy, wówczas zasady ich obliczania i wypłaty powinny zostać przedstawione związkom zawodowym przy tworzeniu porozumienia, a także powinny zostać umieszczone w regulaminie zwolnień grupowych³⁶⁸. Powstaje zatem problem wzajemnej relacji przepisów rangi ustawowej – ustawy z dnia 13 marca 2003 r. oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Możliwy jest zatem zbieg kilku porozumień zbiorowych znajdujących zastosowanie do tego samego pracownika, mogą być one bowiem zawarte na różnych podstawach. Aktualny jest zatem problem dotyczący wzajemnych relacji porozumień zawieranych na różnych podstawach.

Nadto na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mogą być zawierane porozumienia zbiorowe zawarte w ramach bezpośrednich rokowań (tzw. porozumienia koncyliacyjne - art. 9 ustawy) oraz w czasie mediacji prowadzonej przez mediatora (tzw. porozumienia mediacyjne - art. 14 ustawy). Ustawa nie przewiduje oddzielnej podstawy prawnej dla porozumień strajkowych i postrajkowych, zawieranych w czasie trwania strajku albo kończących strajk lub akcję protestacyjną. Zdaniem doktryny tego rodzaju porozumienia są zawierane w ramach ustawowych procedur polubownych: w bezpośrednich rokowaniach stron sporu albo przed mediatorem. Powyżej wskazane art. 9 i 14 ustawy nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu

³⁶⁷ Więcej na temat możliwych elementów porozumienia K. Jaśkowski i E. Maniewska, [w:] Grupowe zwolnienia. Komentarz, red. K. Jaśkowski, Kraków 2004, s. 56-57.

³⁶⁸ A. Wypych-Żywicka, [w:] Zbiorowe prawo pracy, *op. cit.*, s. 1056.

art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcie doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora³⁶⁹.

Również zgodnie z poglądami orzecznictwa porozumieniom postrajkowym należy nadać charakter normatywny³⁷⁰. W aprobowanej glosie do powyższych orzeczeń L. Florek wskazał, że w drodze wykładni celowościowej należy porozumieniu postrajkowemu nadać taki sam charakter, jak porozumieniu po zakończeniu rokowań czy mediacji. Bardziej wyraźnie niż pakiet socjalny zbliża się ono do układu zbiorowego pracy, ponieważ stroną takiego porozumienia jest zawsze pracodawca, podczas gdy stroną paktu socjalnego może być także, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, niedookreślony podmiot procesu prywatyzacyjnego³⁷¹.

Kolejnym zagadnieniem wymagającym szerszego komentarza jest także zmiana postanowień obowiązującego porozumienia. W przypadku zmiany porozumienia zbiorowego, zastosowanie znajdują bowiem reguły określone w art. 241¹³ § 2 k.p., to znaczy postanowienia mniej korzystne dla pracowników są wprowadzane w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy³⁷². Po przekształceniu innego aktu zakładowego określającego zasady wynagradzania za pracę, takiego jak regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p., jego postanowienia mniej korzystne dla pracowników niż wynikające z umów o pracę należy wprowadzić w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy³⁷³.

Sąd Najwyższy rozstrzygał sprawę, w której zawarto porozumienie zbiorowe w sprawie podwyżki wynagrodzeń, które przewidywało podwyżki od stycznia 2009 r. z ustaleniem stosowania takiego porozumienia z datą wsteczną. W takim wypadku wydaje się, że niedopuszczalne jest niekorzystne ukształtowanie uprawnień pracowniczych przez porozumienie zbiorowe z mocą wsteczną, co należałoby także wywnioskować stosując zasady ogólne (*lex retro non agit*)³⁷⁴. Problematyczne jest także dokonywanie sądowego

³⁶⁹ Por. K.W. Baran, *Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 9, s. 452-455.

³⁷⁰ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 235/07), OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190 i z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07), OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200.

³⁷¹ L. Florek, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010 nr 1, s. 36-39.

³⁷² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 55.

³⁷³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r. (I PKN 703/99), OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 712.

³⁷⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. (I PK 79/14), Legalis nr 1157405.

modyfikowania uprawnień pracowniczych, które odbywa się na zasadzie pewnej dowolności, ale w granicach tzw. godziwego wynagrodzenia za pracę³⁷⁵.

Należy także wskazać, że art. 241¹³ k.p., przewidujący obowiązek wprowadzenia niekorzystnych dla pracowników zmiana także w zakresie prawa do odprawy poprzez wypowiedzenie zmieniające, nie znajduje zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego zawieranego na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Porozumienie zawarte na tej podstawie stanowi instrument prawny elastycznego reagowania na zmiany ekonomiczne związane z pracodawcą, a zatem niezasadne byłoby wprowadzenie w tej sytuacji obowiązku dodatkowego stosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego³⁷⁶.

4.3 Umowa o pracę

Prawo do odprawy może także zostać przyznane pracownikowi na podstawie postanowień indywidualnie zawieranej umowy o pracę, czy też na podstawie regulaminu wewnętrznego obowiązującego w danym zakładzie pracy.

W przypadku umów o pracę, decydują postanowienia indywidualne, a interpretacji przepisów umów o pracę należy dokonywać przy uwzględnieniu ogólnych zasad obowiązujących przy wykładni oświadczeń woli. Przede wszystkim należy wskazać, że w przypadku zawarcia umowy o pracę problematyczne jest określenie w tej umowie wysokości odprawy przysługującej pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, o których mowa w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Zgodnie z art. 12 tej ustawy w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Jest to zatem świadczenie zależne od woli pracodawcy. Regulacja ta nie wyklucza możliwości nabycia prawa do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na innej podstawie,

³⁷⁵ Szerzej na ten temat, zob. B. Cudowski, *Dopuszczalność sądowego modyfikowania uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 7 i n.

³⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r. (III PK 57/04), OSNP 2005 nr 13, poz. 188.

takiej jak inna ustawa lub akt wykonawczy, układ zbiorowy, regulamin wynagradzania, umowa o pracę³⁷⁷.

W umowie o pracę można przyznać odprawę związaną z rozwiązaniem umowy o pracę, niezależnie do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. nie zawarto regulacji wyłączającej nabycie prawa do odprawy w przypadku jej nabycia na innej podstawie.

Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wynikającą z art. 18 k.p. postanowienia umów o pracę mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Zasada ta znana w doktrynie jako zasada uprzywilejowania pracownika nie ma jednak charakteru nieograniczonego. W doktrynie wskazuje się, że art. 18 § 1 i 2 k.p. określa charakter norm prawa pracy, które z jednej strony dopuszczają możliwość swobodnego kształtowania stosunku pracy, lecz z drugiej strony narzucają określenie minimum praw pracownika i maksimum jego obowiązków. Pozostawia się wprawdzie pełną swobodę stronom stosunku pracy, ale tylko w zakresie na korzyść pracownika i jednocześnie wyłącza się taką swobodę w zakresie postanowień na niekorzyść pracownika³⁷⁸.

Przy ocenie postanowień umowy o pracę, zwłaszcza w sytuacji gdy wydają się one być niekorzystne dla pracownika należy mieć jednak na uwadze granice interpretacji woli obu stron umowy przewidziane w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.. Istotne jest bowiem ustalenie rzeczywistej treści zawartej umowy, nie zaś jej modyfikowanie o nieistniejące postanowienia. Modyfikowanie treści umowy godzi w autonomię woli stron umowy.

Nie ulega wątpliwości, że możliwe jest ukształtowanie stosunku pracy w sposób korzystniejszy niż regulują to normy prawa pracy, co wynika wprost z treści art. 18 k.p. jednakże przedmiotem sporów sądowych jest często kwestia dopuszczalnego pułapu tej korzystności³⁷⁹. W tym zakresie do wysokości odprawy pieniężnej znajduje zastosowanie art. 13 k.p., który stanowi wskazówkę przy określaniu granic godziwości świadczeń otrzymywanych z tytułu stosunku pracy związanych z pracą w zakładach sfery publicznej. Jakkolwiek za niegodziwą uważa się płacę rażąco niską, stąd też w art. 13 k.p. wskazano na konieczność ustalenia minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednakże niegodziwa może być także płaca rażąco wygórowana. Stąd też, choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń

³⁷⁷ Wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 167/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 316; z dnia 8 czerwca 2004 r. (III PK 21/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 51, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2005 nr 3, poz. 16, z dnia 16 lutego 2005 r. (I PK 174/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 319.

³⁷⁸ W. Muszalski, *Komentarz do art. 18 k.p.c., op. cit.*,

³⁷⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00), OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90 (z głosem B. Cudowskiego, OSP 2002 nr 1, poz. 9 oraz głosem Z. Niedbały, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 6, s. 39).

nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) lub miarkować wysokość świadczenia³⁸⁰.

Możliwość kontroli sądowej wysokości dodatkowych świadczeń u pracodawców z sektora prywatnego jest natomiast znacznie ograniczona. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca sektora prywatnego, który indywidualnie przyznał pracownikowi lepsze warunki zatrudnienia niż powszechnie obowiązujące (np. w odniesieniu do świadczeń dodatkowych) - w kontekście art. 18 k.p. - nie może powoływać się na to, że czynność ta była sprzeczna z prawem³⁸¹, ani tej sytuacji kwalifikować jako nadużycia prawa, czy powoływać się na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego³⁸². Jedynie wyjątkowo przyznanie ponadstandardowych (nadzwyczajnych, niczym nieuzasadnionych) przywilejów pracowniczych może nie zasługiwać na ochronę prawną i podlegać weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron.

Zgodnie z art. 353¹ k.c., stosowanym poprzez art. 300 k.p. odpowiednio, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Powyżej wskazane ramy, przy uwzględnieniu także norm przepisów prawa pracy, dotyczą również wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, które powinny pozostawać w zgodności także z zasadą godziwości wynagrodzenia za pracę wyrażoną w art. 13 k.p., której istotnym kryterium jest ekwiwalentność świadczenia.

Jeśli strony ustaliły, że odprawa zostanie przyznana na wypadek rozwiązania stosunku pracy przed terminem wskazanym w umowie o pracę lub akcie wewnętrznym spółki, to żądanie wypłaty tak uregulowanej odprawy, jeśli zagwarantowana trwałość stosunku pracy została zrealizowana, przez umówiony okres, może zostać uznane za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do odprawy³⁸³.

Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie służy rekompensowaniu „wartości handlowej sieci sprzedaży” ani nie przeciwdziała jej „sprzedaży niemalże za darmo”. Funkcją takiej odprawy jest zrekompensowanie skutków (także niewymiernych majątkowo) wynikających z wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę niż ustalono. Uwarunkowanie przysługiwania takiej odprawy przesłankami dotyczącymi sposobu

³⁸⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r. (I PK 13/12), Legalis nr 537295.

³⁸¹ Wyrok z dnia 12 kwietnia 2012 r. (II PK 212/11), OSNP 2013 nr 5-6, poz. 56.

³⁸² Wyrok z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 209/07), OSNP 2009 nr 11-12, poz. 135.

³⁸³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r. (I PKN 371/01), OSNAPiUS 2004 nr 7, poz. 119, s. 309.

wykonywania obowiązków pracowniczych, czy sposobu (trybu) rozwiązania umowy o pracę, jest typową regulacją prawa pracy (w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.), a przede wszystkim w umowie o pracę jest zgodne z jej celem. Pozbawienie pracownika prawa do świadczenia związanego z pracą (odprawy) w przypadkach rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych jest (można powiedzieć) klasyczną sankcją prawa pracy i nie pozostaje w sprzeczności z żadną zasadą współżycia społecznego. Nie jest bowiem na nią narażony pracownik należycie wykonujący swoje obowiązki pracownicze, a w każdym razie nienaruszający ich w sposób rażący.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r.³⁸⁴ wykładnia postanowień umowy o pracę dotyczących wyłączenia prawa do odprawy powinna uwzględniać cel tej umowy, jakim jest konkretyzacja praw i obowiązków stron stosunku pracy (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 1, art. 22 § 1 i art. 29 § 1 k.p.), a nie sankcjonowanie zachowań spoza sfery stosunku pracy. Z kolei w wyroku z dnia 6 lutego 2014 r.³⁸⁵ Sąd Najwyższy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że członkowi zarządu spółki kapitałowej zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę może przysługiwać prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę zarówno z ustawy o grupowych zwolnieniach, autonomicznych aktów prawa pracy, jak i na podstawie umowy³⁸⁶. Były pracownik może więc nabyć prawo nawet do kilku takich odpraw.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 i 2 ustawy kominowej osobom objętym jej zakresem podmiotowym, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje co do zasady wyłącznie „wynagrodzenie miesięczne”. Oprócz tego wynagrodzenia osobom wymienionym w art. 2 pkt 1-4 ustawy, pracodawca może przyznać „świadczenia dodatkowe”, tj. świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym bytowe, socjalne, komunikacyjne raz ubezpieczenia majątkowe i

³⁸⁴ (II PK 249/09), OSNAPiUS 2011 nr 17-18, poz. 225, s. 711.

³⁸⁵ (I PK 173/13), Legalis nr 1162497.

³⁸⁶ Zob. na ten temat H. Szurgacz, *Odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy*, [w:] Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 86/05), OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295.

osobowe, inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach (art. 11 ust. 1 ustawy kominowej). Maksymalna wartość świadczeń dodatkowych przyznanych w ciągu roku nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego (art. 11 ust. 2 ustawy kominowej). Na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy kominowej Prezes Rady Ministrów wydał rozporządzenie z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania³⁸⁷. W przepisach rozporządzenia ustalono, że osobie zatrudnionej może być w szczególności przyznana „odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym im ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach. W sytuacji, gdy zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie określa dla osób objętych zakresem podmiotowym ustawy kominowej uprawnień do nagrody jubileuszowej lub odprawy pieniężnej, odprawa pieniężna może być przyznana w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 15 lat albo 200% wynagrodzenia miesięcznego po przepracowaniu co najmniej 20 lat (§ 2 ust. 1 pkt 2 i § 2 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia).

Osobie uprawnionej, niezależnie od świadczeń przyznawanych na podstawie powyżej cytowanego rozporządzenia może być przyznana odprawa w razie odwołania jej ze stanowiska lub rozwiązania z nią umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia. Zgodnie z art. 13 ustawy kominowej postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna możliwa zgodnie z przepisami ustawy, są nieważne w zakresie przewyższającym kwotę maksymalną określoną w ustawie.

Zawarte w ustawie kominowej unormowania mają charakter norm ściśle bezwzględnie obowiązujących, co wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie, przyjmując w szczególności, że tworzy ona kompleksowy i co do zasady zamknięty system wynagradzania osób kierujących wskazanymi w niej

³⁸⁷ Dz.U. Nr 14, poz. 139.

jednostkami organizacyjnymi, wobec czego wyjątki od tej zasady muszą mieć dostatecznie jasne oparcie w przepisach ustawowych³⁸⁸. Do takich wyjątków Sąd Najwyższy zaliczył w szczególności odprawę pieniężną przysługującą dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych.

Zgodnie z tym przepisem w wypadku odwołania dyrektora przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Odprawa nie przysługuje, gdy odwołanie nastąpiło: na wniosek dyrektora, z przyczyn określonych w art. 37a ust. 1, z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz z przyczyn, o których mowa w art. 42, w związku z likwidacją przedsiębiorstwa, podziałem bądź ogłoszeniem jego upadłości, w związku z przejściem dyrektora na emeryturę lub rentę i nabyciem przez niego uprawnień do otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej z tego tytułu. Odprawa nie przysługuje, jeżeli po ustaniu stosunku pracy odwołany dyrektor powołany został na stanowisko tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa lub przyjął obowiązki zarządcy komisarycznego bądź zarządcy przedsiębiorstwa. Odprawę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, uprawnienie do powyżej wskazanej odprawy nie zostało uchylone przez unormowania zawarte w art. 12, 13 i 26 ustawy kominowej, a jedynie zmodyfikowane, bowiem regulacja zawarta w art. 12 ustawy kominowej ma zastosowanie tylko do tych składników umowy o pracę (innego aktu kreującego stosunek zatrudnienia osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi), które nie zostały określone w innych aktach prawnych rangi ustawowej³⁸⁹. Na tej podstawie przyjęto, że dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zachowuje prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, przewidzianej w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych, mimo że art. 12 ustawy kominowej limituje wysokość przewidzianej w nim odprawy do poziomu trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia osoby uprawnionej.

Sąd Najwyższy przyjmuje ponadto, że ograniczenia wynikające z art. 12 i 13 ustawy kominowej nie mają zastosowania do postanowień zawartych w porozumieniach zbiorowych i układach zbiorowych pracy, skoro ustawa kominowa zawiera uregulowania o

³⁸⁸ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r. (I PK 290/02), OSNP 2004 nr 17, poz. 299; z dnia 16 marca 2005 r. (I PK 199/04), OSNP 2005 nr 22, poz. 351; z dnia 16 sierpnia 2005 r. (I PK 16/05), OSNP 2006 nr 11-12, poz. 183 i z dnia 4 marca 2009 r. (II PK 204/08), OSNP 2010 nr 19-20, poz. 232.

³⁸⁹ Por. wyroki z dnia 3 grudnia 2003 r. (I PK 113/03), OSNP 2004 nr 21, poz. 364 oraz z dnia 6 lipca 2005 r. (III PK 50/05), OSNP 2006 nr 5-6, poz. 84; por. też wyrok z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 167/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 316.

charakterze wyjątkowym a takich uregulowań nie można wyklądać rozszerzająco³⁹⁰. Ograniczenia wynikające z tej ustawy nie mają zastosowania do umów o zakazie konkurencji, świadczenia przyznawane na tej podstawie mają odmienny charakter niż odprawa³⁹¹.

Jeśli chodzi o odprawę, o której mowa w art. 12 ustawy kominowej, to w orzecznictwie zwraca się uwagę, że z treści tego przepisu nie wynika zakaz przyznania pracownikowi prawa do odprawy "w razie" ("na wypadek") odwołania go ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę³⁹². Chodzi w tym wypadku o sytuacje, w których strony stosunku pracy (stosunku zatrudnienia o innym charakterze) przewidziały dla osoby zatrudnionej już w treści samej (pierwszej) umowy o pracę (innego aktu kreującego stosunek zatrudnienia) bądź w trakcie trwania zatrudnienia (w drodze porozumienia modyfikującego jego warunki) prawo do odprawy z tytułu ustania stosunku zatrudnienia. Innymi słowy, Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość przyznania odprawy "z góry" w umowie o pracę lub porozumieniu zmieniającym jej treść, ale także w ramach czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku zatrudnienia. Zdaniem Sądu Najwyższego, sens regulacji zawartej w art. 12 ustawy kominowej sprowadza się wyłącznie do zakazu ukształtowania prawa do odprawy w wysokości wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego i nie obejmuje ona w ogóle określenia zasad (sposobu), według jakich dochodzi do "przyznania odprawy". Przepis art. 12 ustawy kominowej nie stanowi więc samoistnej podstawy nabycia prawa do odprawy w razie rozwiązania stosunku zatrudnienia, ale wyraża w swoisty sposób „zgody ustawodawcy”, aby w razie odwołania ze stanowiska (rozwiązania umowy o pracę) z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, odprawa mogła (choć niekoniecznie) być przyznana, przy czym jej wysokość jest ustawowo limitowana³⁹³.

Zgodnie z przepisem art. 13 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie.

³⁹⁰ Por. wyroki z dnia 16 lutego 2005 r. (I PK 174/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 319; z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 86/05), OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295; z dnia 11 lipca 2006 r. (I PK 290/05), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192, z dnia 2 grudnia 2008 r. (III PK 35/08), OSNP 2010 nr 11-12, poz. 130; z dnia 2 października 2009 r. (II PK 109/09), Legalis nr 287815 oraz z dnia 14 września 2010 r. (II PK 67/10), Legalis nr 412610.

³⁹¹ Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2006 r. (II PK 219/05), OSNP 2007 nr 7-8, poz. 96.

³⁹² Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 czerwca 2004 r. (III PK 21/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 51; „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2005 nr 3, poz. 16 oraz z dnia 6 lipca 2005 r. (III PK 52/05), OSNP 2006 nr 5-6, poz. 86.

³⁹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r. (III PK 108/04), OSNP 2005 nr 23, poz. 370.

Powyższy przepis przewiduje zatem sankcję nieważności w stosunku nie tylko do postanowień umowy o pracę przewidujących odprawę wyższą niż trzymiesięczne wynagrodzenie, ale także w stosunku do wszystkich porozumień zawieranych w czasie trwania stosunku pracy. Sankcja ta dotyczy także porozumienia stron, o którym mowa w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Stąd też postanowienie przyznające odprawę z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. w wysokości przewyższającej limit wskazany w art. 13 tej ustawy i zamieszczone w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy, jest nieważne.

Przy ocenie, czy dane świadczenie jest odprawą należy mieć także na uwadze jego charakter. W orzecznictwie wskazuje się bowiem, że jeżeli świadczenie jest przyznane pracownikowi w związku z rezygnacją z przysługującej pracownikowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, wówczas świadczenie takie nie jest odprawą, nie stanowi bowiem swobodnego wynagrodzenia za wykonaną przez niego pracę z powodu ustania zatrudnienia. Takie świadczenie będzie miało wówczas charakter odszkodowawczy, kompensacyjny za rezygnację z korzystania z sytuacji prawnej (szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia) przedstawiającej określoną wartość majątkową podobną do odpraw-odszkodowań za naruszenie gwarancji zatrudnienia³⁹⁴. Takie świadczenie (odszkodowanie) nie podlega z kolei ograniczeniom wynikającym z powyżej cytowanego art. 13 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. Podobny charakter prawny mają także świadczenia przyznawane w zamian za przysługujące pracownikowi świadczenie za pracę w okresie wypowiedzenia. Nie stanowią one odprawy, a więc nie podlegają limitowi wskazanemu w art. 13 ustawy.

W tym miejscu należy także wskazać, że zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, osobom określonym w art. 2 może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Jest to więc również świadczenie uznaniowe. Regulacja ta nie wyklucza jednak możliwości nabycia prawa do odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na innej podstawie, takiej jak inna ustawa lub akt wykonawczy, układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, umowa o pracę, czy też kontrakt menedżerski³⁹⁵.

³⁹⁴ Por. przykładowo: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r. (I PK 126/10), OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41.

³⁹⁵ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 167/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 316; z dnia 8 czerwca 2004 r. (III PK 21/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 51; „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2005 nr 3, poz. 16; z dnia 16 lutego 2005 r. (I PK 174/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 319.

Często umowa o pracę odsyła w zakresie wysokości wynagrodzenia do regulaminu wynagradzania obowiązującego u danego pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r.³⁹⁶ wskazał, że regulamin wynagradzania jest źródłem prawa równym z ustawą i sądy nie mogą odrzucić jego zastosowania ze względu na wewnętrzne sprzeczności w jego postanowieniach. Sąd Najwyższy stwierdził, że regulamin wynagradzania jest wewnątrzzakładowym aktem prawa pracy i jego stosowanie musi być oparte na wcześniejszym ustaleniu jego treści³⁹⁷. Pomimo niespójności, niejednoznaczności brzmienia regulaminu obowiązującego wewnątrz zakładu powinny zostać zinterpretowane przy zastosowaniu wszelkich możliwych reguł interpretacyjnych aktów normatywnych. Jeżeli postanowienia regulaminu budzą poważne wątpliwości, to powinnością Sądu jest ich stanowcze rozstrzygnięcie z wykorzystaniem wszelkich metod wykładni prawniczej.

Wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa pracownika do odprawy w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę zasadniczo nie może być traktowane jako czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego³⁹⁸. Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie wprowadzają zakazów przyznawania pracownikom odpraw w razie rozwiązania stosunku pracy lub odwołania ze stanowiska. W szczególności zakazu przyznawania odpraw z tej przyczyny nie zawiera ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami³⁹⁹.

4.4 Kontrakt menedżerski

W pierwszej kolejności należy wskazać, że kontakt menedżerski jest umową cywilnoprawną zawieraną najczęściej w celu zwiększenia dyspozycyjności osób z kadry kierowniczej i zapewnienia elastyczności zatrudnienia. Zatrudnienie na tej podstawie jest dość częste, nawet na niższych szczeblach, stąd też istotne było odniesienie się także do możliwości przyznania odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, osobom zatrudnionym na tej podstawie.

Jednymi z najczęściej kwestionowanych na drodze sądowej postanowień zawieranych w kontraktach menedżerskich są właśnie postanowienia dotyczące odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Sprawy z udziałem byłych prezesów spółek, którym w

³⁹⁶ (II PK 157/13), Lex nr 1408505.

³⁹⁷ Por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r. (I PKN 555/99), OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 485 oraz z dnia 4 września 2012 r. (I UK 159/12), OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 213.

³⁹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r. (I PKN 592/01), OSNP 2004 nr 9, poz. 155.

³⁹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r. (III PK 21/04), OSP 2005 nr 4, poz. 51.

umowach o zarządzanie gwarantuje się niejednokrotnie milionowe odprawy cieszą się dużym zainteresowaniem opinii publicznej i są szeroko komentowane w prasie. Szczególnie bulwersujące opinię publiczną przypadki dotyczą krótkotrwałego sprawowania funkcji i uzyskania po rozwiązaniu stosunku pracy wysokiej odprawy, zwłaszcza jeśli kontrakty z kadrą menedżerską są zawierane przez spółki Skarbu Państwa.

W związku z powyższym należałoby przeanalizować, czy zagwarantowanie w kontraktach menedżerskich wysokich odpraw z tytułu ich rozwiązania nie narusza zasad współżycia społecznego. W tym zakresie celowe wydaje się odwołanie przede wszystkim do swobody zawierania umów i orzecznictwa wypracowanego na tym tle. Ogólnie rzecz ujmując zgodnie z art. 353¹ k.c. obowiązuje zasada swobody zawierania umów, w tym także umów o zarządzanie przedsiębiorstwem. Jednakże zasada ta jest ograniczona przepisami prawa, w tym także zasadami współżycia społecznego.

Sięgając właśnie do sankcji nieważności czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego, Sąd Najwyższy dokonał także wykładni treści przepisu art. 13 k.p., dotyczącego prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę⁴⁰⁰ oraz poddał krytyce ustalenie wpływających na koszt polis wysokich wynagrodzeń prowizyjnych przyznawanych pracownikom firm ubezpieczeniowych⁴⁰¹.

Powyższy pogląd został zaaprobowany w doktrynie. Wskazuje się, że przy ocenie dopuszczalności kwestionowania postanowień umowy ocenia się jej zgodność z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Możliwe jest zatem dokonanie kontroli zawartej umowy przez pryzmat zasad współżycia społecznego – klauzuli generalnej wyrażonej w art. 8 k.p., jednakże przy rozpatrzeniu podstawowych kryteriów:” zasadności w aspekcie potrzeb pracodawcy, okoliczności zawarcia umownym oraz możliwości ekonomicznych pracodawcy. Każda z umów powinna zostać oceniona indywidualnie, przy spornej ocenie spełnienia powyższych kryteriów.

Warto także podkreślić, iż do istoty realizowania kierowniczych stosunków prawnych, w tym stosunków pracy na stanowiskach kierowniczych świadczonych często na podstawie zawieranych umów – kontaktów menedżerskich, należy przede wszystkim sprawne, efektywne i odpowiadające oczekiwaniom pracodawców zarządzanie i kierowanie jednostkami organizacyjnymi powierzonymi pracownikom szczebla kierowniczego, co

⁴⁰⁰ Por. wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00), OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90 (z aprobowanymi głosami B. Cudowskiego, OSP 2002 nr 1, s. 35, Z. Niedbały, OSP 2002 nr 1, s. 37 i Z. Hajna, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 6, s. 39).

⁴⁰¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2004 r. (I PK 115/04), OSNAPiUS 2005 nr 15, poz. 226.

sprawia, że na gruncie stosunków korporacyjnych ustawodawca przewidział dopuszczalność odwołania w każdym czasie członków zarządu (art. 370 § 1 zd. 1 k.s.h.), a to w konsekwencji i niejako z natury rzeczy wyklucza udzielanie takim podmiotom, równocześnie zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, pracowniczych gwarancji długoterminowego zatrudnienia na kierowniczych stanowiskach pracy, których po ustaniu stosunku korporacyjnego dalej pełnić nie mogą.

W utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, a przepis art. 11² k.p. zakłada różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych lub różnic w wykonywaniu pracy określonego rodzaju. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu dochodzi tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę wyłącznie niedozwolonego przez ustawę kryterium, co wynika z założenia, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w takim przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciężącymi na określonych pracownikach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami⁴⁰². W szczególności nie narusza zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ k.p.) wyłączenie (niepodleganie) osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych⁴⁰³.

Istotą umowy kontaktu menedżerskiego jest zobowiązanie się przejmującego zarząd (zarządcy) wobec ustanawiającego zarząd do profesjonalnego prowadzenia przedsiębiorstwa w celu osiągnięcia ściśle określonych efektów, w imieniu oraz w interesie i ze skutkiem dla ustanawiającego zarząd za odpowiednim wynagrodzeniem. Istota zawieranego kontaktu menedżerskiego jest więc profesjonalne prowadzenie przedsiębiorstwa. Profesjonalizm zarządcy jest przez zlecającego cechą najbardziej pożądaną⁴⁰⁴.

Na podstawie zawartego kontaktu menedżerskiego zarządca uzyskuje kompetencje, które mogą być określone w sposób szeroki (łącznie np. z prawem zbycia przedsiębiorstwa) lub węższy. Na czynności dokonywane przez menedżera składają się dwie sfery decyzyjna i reprezentacji. W piśmiennictwie przeważa pogląd, że umowa ta stanowi

⁴⁰² Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. (II PK 14/07), OSNP 2008 nr 21-22, poz. 31

⁴⁰³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 182/01), OSNP 2003 nr 23, poz. 571.

⁴⁰⁴ Więcej na temat kontraktu menedżerskiego A.M. Świątkowski, [w:] System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze, t. VII, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 143 i n.

umowę o świadczenie usług art. 750 k.c., do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu⁴⁰⁵. Stosownie do art. 746 § 1 k.c. dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie, w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu powinien także naprawić szkodę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że umowa zlecenia zawarta na czas oznaczony może być wypowiedziana przez każdą ze stron w każdym czasie, albowiem jest to stosunek oparty na wzajemnym zaufaniu⁴⁰⁶. Jeżeli więc strony nie ograniczyły dopuszczalności rozwiązania zlecenia do ważnych po temu powodów, to nie muszą nawet - składając drugiej stronie stosowne oświadczenie woli - wskazywać powodów wypowiedzenia⁴⁰⁷.

W doktrynie wskazuje się, że umowa kontraktu menedżerskiego jest umową o zarządzanie przedsiębiorstwem, na podstawie której menedżer zobowiązuje się do prowadzenia za wynagrodzeniem przedsiębiorstwa na rzecz drugiej strony umowy, na jej rachunek i ryzyko. Charakteryzując ten typ umowy wskazuje się w szczególności na samodzielność menedżera, a także wniesienie przez menedżera tak zwanego „*know how*”, czyli sposób zarządzania przedsiębiorstwem. Doświadczenie zawodowe i wiedzę handlową, wiedzę o klientach, reputację, posiadane kontakty handlowe i znajomość osób zarządzających innymi przedsiębiorstwami z danej branży⁴⁰⁸. Menedżer jest upoważniony do podejmowania wszelkich czynności prawnych i faktycznych dotyczących zarządzanego przedsiębiorstwa, szczegóły dotyczące zakresu uprawnień (i ich ewentualnych ograniczeń) są określone w kontrakcie menedżerskim. Kontrakt ten określa także ewentualne prawo do odprawy pieniężnej przypadku rozwiązania stosunku pracy.

Prawo do odprawy może być przyznane w samej treści umowy kontraktu menedżerskiego, jak też w odrębnym dokumencie. W tym zakresie zasada swobody umów wyrażona w art. 353¹ k.c. nie zawiera żadnych ograniczeń. Zawarcie w kontrakcie klauzuli odszkodowawczej jest zgodne z powołanym przepisem kodeksu cywilnego. Klauzula taka może dotyczyć zobowiązania spółki do wypłacenia członkowi zarządu swoistego

⁴⁰⁵ Por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2013 r. (III CSK 154/12), Legalis nr 719225.

⁴⁰⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2004 r. (IV CK 640/03), OSNC 2005 nr 9, poz. 157.

⁴⁰⁷ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2011 r. (III CKN 304/00), Legalis nr 277783.

⁴⁰⁸ Por. Z. Kubot, *Rodzaje kontraktów menedżerskich*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1999 nr 7, s. 12-13; Z. Kubot, *Kwalifikacje prawne kontraktów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000 nr 2; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r. (I PKN 555/99), OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 485 oraz z dnia 4 września 2012 r. (I UK 159/12), OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 213.

⁴⁰⁸ Por. Z. Kubot, *Rodzaje kontraktów...*, *op. cit.*, s. 12-13; Z. Kubot, *Kwalifikacje prawne kontraktów...*, *op. cit.*, s. 2-4; R. Sadlik, *Zatrudnienie członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Prawo Pracy” 1999 nr 8, s. 14-15.

odszkodowania na wypadek ustania stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Możliwe jest umieszczenie tej klauzuli w umowie o pracę, jednakże umowa dotycząca tego przedmiotu nie stanowi elementu umowy o pracę. Nie ma wprawdzie przeszkód, aby tego rodzaju postanowienie umowne zamieścić w umowie o pracę, nie oznacza to jednak, że wskutek tego klauzula odszkodowawcza staje się elementem (warunkiem, *essentialia negotii*) umowy o pracę. Jest to odrębna umowa - niewchodząca w skład umowy o pracę, która jednak niekoniecznie musi być objęta odrębnym, innym dokumentem. Sporządzenie takiej "odrębnej" od umowy o pracę umowy regulującej organizacyjne (korporacyjne) stosunki między członkiem zarządu spółki i spółką może nastąpić w tym samym czasie i w tym samym dokumencie, co sporządzenie łączącej te osoby umowy o pracę; może to także nastąpić w oddzielnym dokumencie, w tym samym lub późniejszym czasie. Sporządzenie jednego dokumentu jest dopuszczalne, co jednak nie znaczy, że postanowienie umowne regulujące stosunki organizacyjne (korporacyjne) między spółką i członkiem jej zarządu (prezesem zarządu) wchodzi do treści stosunku pracy członka zarządu zatrudnionego na stanowisku dyrektora generalnego jako element umowy o pracę.

Takie postanowienie umowne nie jest objęte umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczone jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano. Do umowy tej nie stosuje się zatem przepisów kodeksu pracy. Jeżeli podstawą zawarcia umowy są przepisy kodeksu handlowego i kodeksu cywilnego, a nie przepisy kodeksu pracy, to znaczy to, że postanowienie umowne reguluje wyłącznie obowiązki korporacyjne powoda (wynikające z faktu bycia prezesem zarządu spółki), a nie jego obowiązki pracownicze (wynikające z zawartej umowy o pracę), zaś sprawa o odszkodowanie wynikające z takiego postanowienia umownego nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, lecz zwykłą sprawą cywilną, nie powinna być zatem rozpoznawana przez sąd pracy.

Mając na uwadze cechy charakterystyczne kontraktu menedżerskiego należałoby zatem zastanowić się, czy możliwe jest określenie w kontrakcie menedżerskim odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy niezależnie od przyczyny rozwiązania tego stosunku oraz w znacznej wysokości.

Z zasady swobody umów wynika, że strony mają możliwość wyboru stosunku prawnego, na podstawie którego będą współpracowały. Zasada ta odnosi się także do zawieranych kontaktów menedżerskich. Jednakże należy mieć na uwadze, że jeżeli w treści stosunku prawnego zawartego przez strony przeważają elementy stosunku pracy wskazane w art. 22 § 1 k.p., wówczas niezależnie od nazwy zawartej umowy, umowa ta będzie

zakwalifikowana jako umowa o pracę⁴⁰⁹. Obowiązuje też zasada przeciwna, a mianowicie, jeżeli w treści umowy strony wskażą elementy przeważające dla stosunku cywilnoprawnego, to nie można wówczas przyjąć że taka umowa jest umową o pracę. Generalnie, umowa na podstawie której jest świadczona praca nie może mieć charakteru mieszanego, łączącego elementy umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę⁴¹⁰. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że oceny czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności, jednakże przede wszystkim mając na uwadze wolę stron⁴¹¹.

O kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania nowej podstawy zatrudnienia (tak stało się w rozpatrywanej sprawie). Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie), stosunek cywilnoprawny może "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego⁴¹².

W kwestii prawa do odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub ustania stosunku członkostwa członka zarządu spółki kapitałowej wypowiedział się także Sąd Najwyższy. Z licznej grupy orzeczeń wynika jednoznacznie, że samo odwołanie członka zarządu z pełnionej funkcji, jakkolwiek stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, nie przesądza samoistnie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyny dotyczącej pracownika⁴¹³. Natomiast w wyroku z dnia 29 września 2005 r.⁴¹⁴ Sąd

⁴⁰⁹ Por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1979 r. (I CR 440/78), OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 293/98), OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r. (I PKN 334/98), OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r. (I PKN 389/98), OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r. (I PKN 517/98), OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 9 lutego 1999 r. (I PKN 562/98), OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98), OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417.

⁴¹⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r. (I PKN 786/00), OSNP 2004 nr 2, poz. 30.

⁴¹¹ Por. liczne wyroki Sądu Najwyższego, przykładowo: z dnia 5 września 1997 r. (I PKN 229/97), OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 25 kwietnia 1997 r. (II UKN 67/97), OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57; z dnia 28 stycznia 1998 r. (II UKN 479/97), OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; z dnia 4 lutego 1998 r. (II UKN 488/97), OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68; z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 394/97), OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z dnia 2 grudnia 1998 r. (I PKN 458/98), OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; z dnia 6 października 1998 r. (I PKN 389/98), OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 28 października 1998 r. (I PKN 416/98), OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775. W kwestii bezwzględnego obowiązywania zasady odpłatności, por. wyroki: z dnia 20 marca 1965 r. (III PU 28/64), OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; z dnia 5 grudnia 2000 r. (I PKN 133/00), OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326.

⁴¹² Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. (III PU 17/65), OSNCP 1966 nr 4, poz. 66.

⁴¹³ Tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 30 września 2009 r. (II PK 84/09) Lex nr 57196; z dnia 3 sierpnia 2012 r. (I PK 61/12), OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199.

⁴¹⁴ (I PK 35/05), OSNP 2006 nr 15-16, poz. 23.

Najwyższy stwierdził, że rezygnacja ze stanowiska członka zarządu nie uzasadnia nabycia przez niego prawa do odprawy z tytułu utraty zatrudnienia.

Można więc stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika⁴¹⁵. Stąd też w przypadku zatrudnienia członka zarządu, prezesa na podstawie umowy o pracę, niepowołanie go na członka zarządu na kolejną kadencję uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie i stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Jest to przyczyna niedotycząca pracownika chyba, że pracodawca udowodni okoliczności przeciwne. Stąd też wówczas skutki niepowołania członka zarządu na kolejną kadencję mogą obciążać zatrudniającą spółkę, skutkując między innymi obowiązkiem zapłaty odprawy wynikającej z ustawy. Natomiast problem taki istnieje wówczas, gdy pracodawca zawiera z członkiem zarządu umowę cywilnoprawną – kontrakt menedżerski i ustala w tym kontrakcie podstawę wypłaty odprawy.

W tym miejscu należy jeszcze zwrócić uwagę na dualistyczny charakter stosunku prawnego, który łączy członków zarządu spółki. Podkreślić należy, że powołanie do zarządu spółki jest zdarzeniem prawnym, które prowadzi do nawiązania stosunku organizacyjnego pomiędzy spółką a członkiem zarządu, tj. wywołuje skutek w postaci uzyskania przez daną osobę statusu członka organu spółki, a tym samym uprawnień (mandatu) do pełnienia określonej funkcji. Stosunek organizacyjny stanowi wystarczającą podstawę do pełnienia funkcji członka zarządu, nie jest zatem konieczne nawiązywanie pomiędzy spółką a członkiem zarządu innego stosunku prawnego. Pełnienie funkcji członka zarządu na podstawie stosunku organizacyjnego może mieć zarówno charakter odpłatny, jak i nieodpłatny. Nie można jednak wykluczyć, że powołanie do zarządu spółki wiązać się będzie z nawiązaniem odrębnego od stosunku organizacyjnego stosunku prawnego o charakterze obligacyjnym. Stosunek ten ma charakter wtórny wobec stosunku organizacyjnego i jego podstawowym celem jest ustalenie wynagrodzenia oraz doprecyzowanie praw i obowiązków wynikających z pełnienia funkcji członka zarządu. Źródło stosunku obligacyjnego stanowi najczęściej umowa o pracę, umowa zlecenia lub kontrakt menedżerski (umowa o zarządzanie).

⁴¹⁵ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2010 r. (II PK 184/09), OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180.

Członek zarządu spółki prawa handlowego może być właściwie w każdej chwili odwołany z jej pełnienia. Postanowienia znajdujące się najczęściej w kontraktach menedżerskich, gwarantujące stosowne odprawy w przypadku odwołania członka zarządu, mają charakter gwarancyjny, odszkodowawczy, w związku z niepewnością statusu tych osób. Jednocześnie osoby pełniące funkcje członków zarządu uzyskują wynagrodzenia znacznie wyższe niż przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Przewidywane wysokie odprawy odnoszą się do wielokrotności wynagrodzeń miesięcznych uzyskiwanych przez menedżerów, a w orzecznictwie uznaje się, że egzekwowanie wypłaty takich odpraw nie stanowi naruszenia przepisów prawa, w szczególności społeczno – gospodarczego przeznaczenia tego prawa.

W orzecznictwie analizowano też problem statusu prawnego prezesa spółki, który pozostaje ze spółką w korporacyjnym stosunku członkostwa w zarządzie tej spółki, a równocześnie jest jej pracownikiem na kierowniczym stanowisku dyrektora generalnego. W przypadku zawarcia przez takiego pracownika porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym, którego celem jest zabezpieczenie praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji spółki, nie powinien on być beneficjentem zawieranych umów społecznych nie tylko ze względu na regulacje kodeksu spółek handlowych (art. 370 i 379 k.s.h.), ale przede wszystkim z uwagi na podleganie bezwzględnie obowiązującym przepisom ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. W tym zakresie Sąd rozstrzygający sprawę ma możliwość zbadania pod względem zgodności z zasadami współzycia społecznego uzyskiwania korzyści przez prezesów spółek, którzy w imieniu pracodawców zawierali umowę społeczną między podmiotami reprezentującymi pracodawców i związki zawodowe, na podstawie której indywidualne korzyści odnoszą nie tylko pracownicy, ale także podmioty (prezesi spółek zatrudnieni na pracowniczych stanowiskach dyrektorów), którzy zawierali takie umowy w imieniu spółki. Podmioty współdecydujące o treści i zakresie podmiotowym umowy społecznej mogłyby być beneficjentami świadczeń określonych w zawartej umowie tylko wtedy, gdyby „współtworzone” i uzyskiwane przez nich korzyści były usprawiedliwione i nie naruszały dobra lub mienia pracodawcy ani słuszych, sprawiedliwych lub godziwych obyczajów dotyczących realizowania stosunków pracy, bo takie rozumienie przypisuje się zasadom współzycia społecznego, których nie można pomijać lub z nich rezygnować ze względów „ideologicznych” przy sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości⁴¹⁶.

⁴¹⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r. (I PK 222/06), OSNP 2007 nr 17, poz. 590.

Jeżeli spółka przewiduje przyznanie menedżerowi odprawy na podstawie kontraktu menedżerskiego, pożądane jest precyzyjne wskazanie w kontrakcie przypadków w których otrzyma on to świadczenie. Najczęściej są to sytuacje w których spółka rezygnuje ze współpracy z menedżerem ze zwykłych przyczyn. Natomiast nadzwyczajne przyczyny rozstania z menedżerem, których zaistnienie nie powinno rodzić prawa do odprawy to, np. działanie na szkodę spółki, naruszanie zakazu konkurencji itp. Często prawa do odprawy jest także przyznawane z powodu przyczyn niedookreślonych np. niespełnienia oczekiwań spółki.

Wysokość odpraw związanych z zawartym kontraktem menedżerskim w przedsiębiorstwach prywatnych nie jest limitowana. Szczególnie wysokie odprawy są gwarantowane przez banki, które często gwarantują swoim menedżerom odprawy nawet wielomilionowe. Natomiast w spółkach o kapitale w całości lub w części należącym do Skarbu Państwa (powyżej 50%) wysokość odpraw limitowana jest przepisami ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Ich wysokość nie może być wyższa niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego, pod warunkiem, że odwołanie ze stanowiska lub rozwiązanie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej nie wiązało się z naruszeniem podstawowych obowiązków w miejscu pracy. Zgodnie z ustawą kominową płace menedżerów spółek Skarbu Państwa nie mogą przekraczać sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw (bez wypłat nagród z zysku) za czwarty kwartał poprzedniego roku. Pensja menedżera spółki Skarbu Państwa nie może być więc w 2016 r. wyższa niż 24 330 złotych miesięcznie. Oznacza to, że maksymalna odprawa może wynosić 72.990 złotych.

Najczęściej także treść kontraktu, wraz z informacjami dotyczącymi wysokości odprawy, jest objęta tajemnicą i nie może zostać ujawniona bez zgody menedżera. Ujawnienie wysokości odprawy w tym zakresie mogłoby zostać potraktowane jako naruszenie dóbr osobistych menedżera (art. 23 i 24 k.c.), bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego⁴¹⁷. Naruszenie to może mieć miejsce wówczas, gdy informacja o wysokości wynagrodzenia będzie mogła zostać zaliczona do sfery prywatności pracownika, co jest uzależnione od przeanalizowania okoliczności w konkretnej sprawie. W szczególności może tak być wówczas, gdy pracownik sprzeciwi się ujawnianiu tej informacji osobom trzecim oraz gdy informacja ta dotyka jego życia prywatnego np. wysokości dokonywanych potrąceń

⁴¹⁷ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93), OSNC 1994 nr 1 poz. 2.

należności alimentacyjnych. Jest to stanowisko trafne. W przypadku członków zarządu spółek treść kontraktu, a w szczególności informacja dotycząca wysokości wynagrodzeń kadry menedżerskiej, może stanowić w pewnych okolicznościach naruszenie dóbr osobistych menedżera. Istotny jest także sposób uzyskania informacji o wynagrodzeniu.

Jednakże spółki, które funkcjonują na giełdzie papierów wartościowych mają obowiązek podawania wszystkich informacji, w tym także informacji dotyczących wynagrodzeń i odpraw przyznawanych menedżerom do publicznej wiadomości. Wysokość odprawy w trakcie trwania kontraktu nie jest zatem podawana, ale po jego rozwiązaniu, jej kwota zostaje ujawniona.

Wysokość wynagrodzenia członków zarządów spółek z mniejszościowym udziałem Skarbu Państwa, w tym także jego elementów w postaci odpraw przewidzianych do wypłaty osobom kończącym pracę, jest ustalona przez rady nadzorcze lub walne zgromadzenia/zgromadzenia wspólników, w zależności od postanowień statutów/umów spółek. Wysokość kwoty odpraw prezesa i członków zarządu jest ustalana po przeanalizowaniu takich kryteriów, jak w szczególności: poziom wynagrodzeń w branży, wielkość spółki, konkurencja na rynku pracy, poziom płac w spółce, poziom płac zarządów w podobnych spółkach, wymagane kompetencje itp. Minister Skarbu Państwa dąży do tego, aby wysokość kwot odpraw członków organów zarządzających i nadzorczych ustalana była na warunkach rynkowych, z zachowaniem zasad ładu korporacyjnego. Odnośnie do kształtowania elementów wynagrodzeń członków zarządu dodać należy, iż w dużych spółkach w ramach rad nadzorczych powoływane są komitety ds. wynagrodzeń, których zadaniem jest m.in. analizowanie i opiniowanie zasad wynagradzania członków zarządu spółki (w tym wysokości odpraw).

W przypadku spółek publicznych pełne informacje na temat wynagrodzeń i innych świadczeń, w tym odpraw wypłaconych osobom kończącym pracę w zarządach spółek, są zamieszczane w raportach rocznych spółek, przekazywanych do publicznej wiadomości. Ministerstwo Skarbu Państwa prowadzi stały nadzór nad systemem i poziomem wynagrodzeń członków zarządów spółek Skarbu Państwa, w tym także nad wysokością odpraw.

Odrębną grupę stanowią spółki, w których członkowie zarządu nie są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, lecz w oparciu o kontrakt menedżerski, gdzie wysokość kwoty odprawy nie jest ustawowo ograniczana, ale równocześnie może być pominięta. Rada nadzorcza, biorąc pod uwagę interes spółki, może wprowadzić w umowie (kontrakcie) inne składniki fakultatywne, np. zakaz konkurencji - bezpłatny w trakcie trwania

umowy i płatny po jej wygaśnięciu. W latach 2009-2012 rady nadzorcze zdecydowały się jednak na zawarcie kontraktów menedżerskich tylko w pięciu spółkach jednoosobowych lub z większościowym udziałem Skarbu Państwa, będących w nadzorze ministra skarbu państwa. Dotyczy to więc wąskiej grupy podmiotów, w których konieczność zatrudnienia najlepszych specjalistów wymaga zapewnienia warunków płacowych porównywalnych do warunków funkcjonujących w prywatnym biznesie. Ministerstwo Skarbu Państwa prowadzi analizę wpływu wynagrodzeń w spółkach na ich sytuację finansową i pośrednio na kondycję finansów publicznych. Sporadyczne wypłaty odpraw nie mają istotnego wpływu na obydwie powyższe elementy⁴¹⁸.

Należy także wskazać, że wiele przedsiębiorstw stosuje specjalną klauzulę w kontrakcie menedżerskim nazywaną „złotym spadochronem”, która gwarantuje wysoką odprawę w przypadku odwołania z funkcji przed upływem określonego czasu. Takie dodatkowe świadczenie ma często na celu przyciągnięcie fachowców. Stosowane jest również po to, by pomóc kierownictwu spółki w podejmowaniu zdecydowanych, a nie asekuracyjnych decyzji i działań. Co ciekawe niektóre przedsiębiorstwa stosują również „srebrne spadochrony”. Takie świadczenia przysługują menedżerom średniego szczebla i są wypłacane w przypadku rozwiązania umowy o pracę związanego z przejściem firmy⁴¹⁹.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawił się także problem związany z interpretacją niektórych postanowień umownych. Postanowienie umowne przewidujące wypłacenie członkowi zarządu spółki kapitałowej odszkodowania „odprawy” na wypadek odwołania go ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą spółki lub wygaśnięcia mandatu członka zarządu spółki nie stanowi elementu treści umowy o pracę, nawet wówczas, gdy zostało zamieszczone w treści dokumentu obejmującego umowę o pracę na stanowisku dyrektora generalnego spółki. Do takiego postanowienia umownego nie stosuje się art. 18 k.p. i art. 84 k.p.⁴²⁰.

W umowie o pracę, która była przedmiotem rozstrzygnięcia w powyżej wskazanej sprawie strony oprócz istotnych postanowień umownych wymaganych przez art. 29 k.p. zawarły także dodatkowe postanowienia - w tym postanowienie gwarantujące powodowi odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w przypadku odwołania go ze składu zarządu spółki przez radę nadzorczą z przyczyn innych niż określone

⁴¹⁸ Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 21312 w sprawie wysokości odpraw prezesów zarządów spółek Skarbu Państwa, zob. <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=2D3A5413> [dostęp: 21.11.2016].

⁴¹⁹ Więcej na ten temat K. Nowak, *Dopuszczalność „złotych spadochronów” w świetle zasad współzycia społecznego*, „Monitor Prawniczy” 2008 nr 15.

⁴²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r. (I PK 10/05), OSNP 2006 nr 13-14, poz. 203, s. 549.

w umowie lub wygaśnięcia mandatu członka zarządu spółki. Interpretując ten zapis, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że była to umowa cywilnoprawna, a nie pracownicza.

Umowa o pracę zawierana z członkiem zarządu spółki kapitałowej mogła być także wcześniej umową na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli jednak strony przewidziały w umowie możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia, wyłącza to kwalifikowanie takiej umowy jako umowy na czas wykonania określonej pracy, która nie może być wypowiedziana, chyba że strony niewątpliwie kierowały się zamiarem zawarcia takiej umowy i pomimo postanowienia o wypowiedzeniu umowa takiego rodzaju i tak zostałaby zawarta. W takim wypadku zawarta umowę należałoby raczej zakwalifikować jako kontrakt menedżerski.

Istotę relacji pomiędzy menedżerem a spółką przedstawił Sąd Najwyższy, między innymi w uzasadnieniu wyroku z 15 marca 2006 r.⁴²¹ dotyczącym oceny charakteru prawnego odprawy zastrzeżonej w umowie o pracę na wypadek odwołania z zarządu spółki. W szczególności Sąd Najwyższy wskazał, że w nauce prawa oraz w judykaturze, zarówno pod rządami kodeksu handlowego jak i kodeksu spółek handlowych, nie budzi wątpliwości teza o pozostawianiu członków zarządu spółek kapitałowych w dwu stosunkach prawnych ze spółką: a) w stosunku organizacyjnym obejmującym pełnienie funkcji organu osoby prawnej - spółki; b) w stosunku pracy (stosunku zlecenia), obejmującym pełnienie czynności składających się na tę funkcję. W wyroku z 7 stycznia 2000 r.⁴²² Sąd Najwyższy podkreślił, że stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w którego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki i o treści jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy. Między wymienionymi relacjami prawnymi nie zachodzi stosunek wynikania, tzn. że samo powołanie do pełnienia funkcji przez właściwy organ spółki nie powoduje automatycznie powstania stosunku pracy, czy stosunku zlecenia na pełnienie tych funkcji; można pozostawać we wskazanym stosunku organizacyjnym ze spółką bez pozostawiania z nią w stosunku pracy (zlecenia). Stosunek organizacyjny powstaje w wyniku powołania przez właściwy organ spółki do pełnienia funkcji członka zarządu, dla powstania stosunku pracy (zlecenia) niezbędna jest dodatkowa czynność prawna w postaci zawarcia umowy o pracę (umowy zlecenia). Nie zachodzi też automatyzm w drugą stronę, tj. odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu nie powoduje automatycznie ustania stosunku pracy (zlecenia). Stosownie do art. 370 § 1 k.s.h. (203 § 1 k.s.h. w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością)

⁴²¹ (II PK 167/05), OSNP 2007 nr 5-6, poz. 70.

⁴²² (I PKN 404/99), OSNP 2001 nr 10, poz. 347.

„członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu”. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy (zlecenia).

W orzecznictwie przyjmuje się, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. Jeśli więc odwołanej ze stanowiska członka zarządu osobie nie wypowiedziano umowy o pracę (zlecenia), pozostaje ona w dalszym ciągu ze spółką w stosunku pracy (zlecenia). Z powyższego wynika, że o tym, czy odprawa (odszkodowanie) z tytułu pozbawienia funkcji w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością należy się z tytułu samego pozbawienia tej funkcji, czy też z powodu związanego z tym faktem rozwiązania stosunku pracy, a w konsekwencji, czy ma charakter świadczenia cywilnoprawnego, czy świadczenia pracowniczego, decyduje wola stron wyrażona w umowie zawartej w tej kwestii między stronami. Należy wskazać, że zgodnie z przyjętą w podobnych sprawach regułą, decydujące znaczenie dla oceny charakteru łączącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu stosunku prawnego ma treść tego stosunku i warunki jego realizacji⁴²³.

W ostatnim czasie została także uchwalona ustawa z dnia 25 listopada 2015 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych⁴²⁴ zgodnie z którą odprawy uzyskane przez członków zarządu spółek z udziałem Skarbu Państwa są opodatkowane 70% podatkiem dochodowym, natomiast odprawy uzyskane przez menedżerów w związku z czynnościami związanymi z zarządzaniem lub umowami o świadczenie usług zarządzania są opodatkowane 70% podatkiem w części, w której ich wysokość przekracza trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia. Ustawa ta została podyktowana chęcią ograniczenia możliwości uzyskania wysokich odpraw uzyskiwanych przez kadrę menedżerską, zwłaszcza wypłacanych przez spółki z udziałem Skarbu Państwa. Jednakże należałoby się zastanowić nad celowością i skutecznością takiej regulacji, która przecież dotyczy jedynie menedżerów i członków zarządu, a nie bierze pod uwagę innych grup pracowników, którzy także mogą uzyskiwać wysokie odprawy. W praktyce z pewnością pojawi się wiele wątpliwości interpretacyjnych dotyczących zapisu „uregulowanych w umowie o pracę lub umowie o

⁴²³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 r. (II UK 34/10) i przywołane tam orzecznictwo, Legalis nr 317012.

⁴²⁴ Dz.U. poz. 1992.

świadczenie usług”, bowiem z literalnego zapisu nie wynika, czy odprawa taka ma być regulowana jedynie w tych źródłach prawa, czy też może być regulowana w innych źródłach takich jak wskazano powyżej – regulaminie, układzie zakładowym czy pand zakładowym i wówczas także będzie ona objęta opodatkowaniem na podstawie przepisów ustawy. Dodatkowo należy wskazać, że także zróżnicowanie grup pracowników budzi wątpliwości co do zgodności z Konstytucją, niekiedy bowiem funkcja menedżera jest sprawowana obok innej funkcji pełnionej w spółce. Uwagę zwraca także bardzo wysoką skalą opodatkowania, która nie została przewidziana w żadnym innym przypadku opodatkowania wynagrodzeń za pracę, a jest wyższa nawet od wysokości opodatkowania przychodów uzyskanych z gier i zakładów (aktualnie 50%) .

4.5 Wnioski

Odprawa jest przyznawana na podstawie różnego rodzaju podstaw prawnych, które znajdują odpowiednie zastosowanie w prawie pracy zgodnie z zasadą swobody umów wyrażoną w art. 353¹ k.c. – układu zbiorowego, porozumienia zbiorowego, umowy o pracę, regulaminu. W praktyce źródła te przenikają się wzajemnie, co prowadzi do wielu problemów interpretacyjnych w zakresie ich hierarchii, czasu stosowania.

Dodatkowo wszelkie pozaustawowe źródła przyznania odpraw mogą być przez strony zmieniane w każdej chwili w zależności od woli stron. Stąd też przy dynamicznym rynku pracy, stale zmieniającej się sytuacji gospodarczej, często dochodzi do zmian w zakresie praw przyznawanych pracownikom. Zmiany w tym zakresie są obwarowane pewnymi wymogami – w przypadku porozumień o charakterze normatywnym konieczne jest wypowiedzenie zmieniające bardziej korzystnych warunków zatrudnienia. Należy wówczas ocenić, czy rzeczywiście doszło do wypowiedzenia warunków korzystniejszych.

Możliwe jest także istnienie zbiegu podstaw do przyznania odprawy na podstawie różnych pozaustawowych źródeł, co także rodzi nieraz wątpliwości interpretacyjne. Przy rozstrzyganiu tego typu zagadnień należy mieć przede wszystkim na uwadze charakter odprawy pieniężnej, która jest ściśle związana z utratą zatrudnienia przyczyn niedotyczących pracownika. Odprawa ta ma charakter przede wszystkim socjalny, kompensacyjny i stabilizacyjny. Przyznanie odprawy z kilku różnych podstaw prawnych, ale w zasadzie z tego samego tytułu – utraty jednego stanowiska pracy – może rodzić wątpliwości co do godziwości

takiego świadczenia zgodnie z art. 8 k.p.⁴²⁵. Jednakże należy pamiętać o możliwości sądowej kontroli godziwości wynagrodzenia w oparciu o art. 13 k.p. taka możliwość jest w świetle orzecznictwa dopuszczalna, zwłaszcza w przypadku podmiotów z udziałem Skarbu Państwa. Natomiast kontrola wysokości wynagrodzeń i odpraw przyznawanych w podmiotach prywatnych powinna być dokonywana także przy wzięciu pod uwagę zasady swobody zawierania umów.

Niezwykle istotną podstawą przyznania prawa do odprawy pieniężnej jest kontrakt menedżerski. Ta podstawa zatrudnienia jest bardzo częsta z uwagi na walor dyspozycyjności pracownika zatrudnionego na tej podstawie. Wątpliwości nieraz budzą bardzo wysokie odprawy przyznawane zatrudnionym na tej podstawie, zwłaszcza osobom na kierowniczych stanowiskach w spółkach z udziałem Skarbu Państwa. Nowo uchwalona regulacja miała na celu pozbawienie menedżerów przywilejów, ale czy przepisy tej ustawy okażą się skuteczne, będzie można ocenić za jakiś czas. Aktualnie istnieje kolejny projekt regulacji odnoszącej się do ograniczenia przyznawanych odpraw kadrze menedżerskiej. Można tylko wskazać, że przepis ustawowy dotyczy umów zawieranych w związku ze świadczeniem usług menedżerskich. Ujęcie przedmiotowe wykonywanych usług z pewnością spowoduje możliwość dokonania różnej interpretacji przepisów ustawy na tle różnych stanów faktycznych, w zależności od postanowień konkretnej umowy.

⁴²⁵ Więcej na temat wysokości odprawy w punkcie 5.1 rozdziału V.

Rozdział V

Szczegółowe kwestie dotyczące odprawy pieniężnej

5.1 Wysokość odprawy oraz miejsce i termin zapłaty

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. odprawa pieniężna przysługuje w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy mniej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat. Zatem wysokość odprawy zależy od wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika w zakładzie pracy.

Wysokość odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy⁴²⁶. W uchwale z dnia 9 maja 2000 r.⁴²⁷ Sąd Najwyższy wskazał, że podstawę wyliczenia wysokości odprawy stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do tej odprawy ustalone zgodnie z regułami określonymi w § 14-17 rozporządzenia. Pomimo, iż uchwała ta została wydana w związku z interpretacją przepisów uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to nadal zachowuje swoją aktualność, jeśli chodzi o wypłatę odprawy na podstawie przepisów aktualnie obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Przepisy aktualnie obowiązującej ustawy są bowiem w tym zakresie analogiczne do przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Problematyczne okazało się, czy wyliczenie wysokości odprawy powinno następować ściśle zgodnie z przepisami rozporządzenia, czy też jedynie przy uwzględnieniu zasad wprowadzonych w rozporządzeniu. Sąd Najwyższy, mając na uwadze charakter świadczenia, jakim jest odprawa, uznał, że z treści przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989

⁴²⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.

⁴²⁷ (III ZP 12/00), OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 806.

r. wynika zasadniczo, że odprawa pieniężna powinna odpowiadać wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia i nie powinna odbiegać od jego wysokości zarówno na korzyść pracownika jak też na jego niekorzyść. W art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przewidziano, że odprawę ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy ustaleniu ekwiwalentu za 1 dzień urlopu stosuje się współczynnik określający liczbę dni roboczych przypadających w miesiącu kalendarzowym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego stwierdzono, że biorąc pod uwagę charakter świadczenia jakim jest odprawa pieniężna, nie ma potrzeby zastosowanie § 18 i 19 rozporządzenia, ponieważ odprawa pieniężna jest świadczeniem, które - w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego ujętego w wymiarze dni roboczych - ustala się, przyjmując za podstawę miesięczne wynagrodzenie pracownika. Jest to argument przemawiający za zbędnością wykonywania w odniesieniu do odprawy operacji zmierzających do obliczenia kwoty ekwiwalentu za 1 dzień urlopu⁴²⁸.

Zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Wysokość wynagrodzenia jest ustalana na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Powyższe ograniczenie dotyczy jedynie wysokości odprawy przewidzianej w ustawie. Natomiast w przepisach porozumień możliwe jest przyznanie pracownikowi odprawy korzystniejszej.

Powyższa kwestia była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w uzasadnieniu uchwały z dnia 8 stycznia 2002 r.⁴²⁹ podkreślił, że wprowadzenie korzystnych dla pracowników odstępstw (w relacji do ogólnych standardów wynikających z powszechnie obowiązujących norm prawnych) w układzie zbiorowym pracy oraz w umowie o pracę, z istoty rzeczy, oznacza dyferencjację sytuacji prawnej pracownika i to dalej posuniętą niż wynikająca z reguł ogólnych. Korzystne dla pracowników uregulowania wprowadzane w układach zbiorowych pracy, regulaminach, statutach i w umowach o pracę (innych aktach rodzących stosunki pracy), które mają na celu poprawienie sytuacji prawnej pracownika, co z natury rzeczy jednocześnie prowadzi do zróżnicowania praw i obowiązków poszczególnych grup pracowników i poszczególnych pracowników, zasadniczo mogą być kwestionowane tylko wtedy, gdy ustanawiana nierówność może być jednocześnie kwalifikowana jako

⁴²⁸ Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 maja 2000 r., (III ZP 12/00), OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 806.

⁴²⁹ (III ZP 31/01), OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284.

dyskryminacja, to jest, wówczas gdy polepszenie sytuacji prawnej danego pracownika lub danej grupy pracowników dokonywane jest z uwagi na ich cechy, czy narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową (art. 11³ k.p.). Inne podejście do tej kwestii prowadziłyby bowiem do podważenia realności i sensu zasady uprzywilejowania pracowników, a tym samym w dużej mierze do przekreślenia racji bytu układów zbiorowych pracy i w ogólności prawa do rokowań partnerów socjalnych (art. 59 Konstytucji). W cytowanej uchwale uznano, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy przyznające pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, dodatkową odprawę pieniężną z wyłączeniem pracowników zwolnionych z pracy z innych przyczyn wymienionych w art. 1 tej ustawy, nie narusza zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji i art. 11² k.p. Także w wyroku z dnia 10 maja 2006 r. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przyznając świadczenia zwalnianym pracownikom należy mieć na uwadze ogólne reguły niedyskryminacji⁴³⁰. Przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników.

W judykaturze przyjmuje się również, że uzyskanie przez pracowników specjalnej odprawy z tytułu zwolnień grupowych nie stwarza - na zasadzie równości - uprawnienia do tej odprawy dla osób nieobjętych zwolnieniami grupowymi, których stosunki pracy wprawdzie zostały rozwiązane z przyczyn dotyczących pracodawcy, ale na skutek oświadczenia woli złożonego przed rozpoczęciem procedury zwolnień grupowych i wprowadzeniem w życie regulaminu zwolnień przewidującego prawo do odprawy i które trwały jeszcze pod rządami tegoż regulaminu⁴³¹. Z kolei w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 r. Sąd Najwyższy stwierdził⁴³², że nie stanowi naruszenia zasady równości pracowników art. 11² k.p., ani zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11³ k.p.), pominięcie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych z kręgu uprawnionych do dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynikającego z pakietu zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych, a to uwagi na wyłączenie art. 241²⁶ § 2 k.p. wynagrodzenia osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy z negocjacji zbiorowych. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r.⁴³³ wyrażono zaś pogląd, że nie może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania przyznanie dodatkowych

⁴³⁰ (III PK 18/06), OSNAPiUS 2007 nr 9-10, poz. 126.

⁴³¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2004 r. (I PK 20/04), OSNP 2005 nr 13 poz. 185.

⁴³² (I PK 182/01), OSNP 2003 nr 23, poz. 571.

⁴³³ (I PK 259/07), OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256.

świadczeń związanych z ustaniem zatrudnienia na mocy porozumienia stron pracownikom nieprzejmowanym przez nowego pracodawcę i przewidzianym do zwolnienia z pracy oraz odmowa przyznania takich świadczeń pracownikom, którzy (pomimo gwarancji zatrudnienia u nowego pracodawcy w ramach przejęcia dokonanego w trybie art. 23¹ § 1 k.p.) wystąpili z własnej inicjatywy o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z zamiarem przejścia na świadczenie przedemerytalne. Następnie w wyroku z dnia 4 października 2007 r.⁴³⁴ Sąd Najwyższy stwierdził, że przyznanie przez prawo zakładowe z tytułu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dodatkowych świadczeń pracownikom, którzy w oznaczonym terminie zadeklarują chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron i odmowa ich przyznania pracownikom którzy z taką ofertą występują już po tym terminie, z reguły nie narusza zasad równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² i art. 11³ k.p.). Tego rodzaju zróżnicowanie wynika bowiem z obiektywnych przyczyn jakimi są zapewnienie środków na dodatkowe świadczenia dla określonej i znanej pracodawcy liczby osób, zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników, z którymi stosunki pracy zostaną rozwiązane do ściśle określonej daty, czy wreszcie osiągnięcie w oznaczonym czasie zmniejszenia zatrudnienia w sposób przynajmniej częściowo bezkonfliktowy. Zatem podsumowując powyższe, należy uznać w polskim porządku prawnym, że jeśli zróżnicowanie uprawnień pracowników do odprawy pieniężnej przysługujących na podstawie porozumienia lub układu wynika z przesłanek dotyczących sposobu lub terminu rozwiązania stosunku pracy, to takie zróżnicowanie nie jest dyskryminujące.

Przy przyznaniu pracownikowi prawa do odprawy, brak odniesienia do sposobu wykonywania pracy przez pracownika nie pozostaje bez wpływu na ocenę kryteriów różnicowania uprawnień zwalnianych osób. Katalog przyczyn dyferencjacji uprawnień do odprawy pieniężnej nie powinien być zatem zróżnicowany tylko wedle kryteriów, które dotyczą indywidualnych cech pracownika ujawniających się w realizacji obowiązków pracowniczych. Natomiast wpływ na uprawnienia pracownicze do niebędących wynagrodzeniem za pracę świadczeń związanych z zakończeniem stosunku pracy mogą mieć okoliczności dotyczące pracodawcy i pracownika, takie jak moment, tryb i okoliczność rozwiązania umowy o pracę.

W niektórych ustawach uniemożliwiono korzystniejsze uregulowanie wysokości odprawy. Przykładem takiej ustawy może być ustawa z dnia 31 lipca 1981 r. o

⁴³⁴ (I PK 110/07), OSNP 2008 nr 21-22, poz. 310.

wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, w której przewidziano, że odprawa może wynieść maksymalnie trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego (art. 12 tej ustawy)⁴³⁵.

Na gruncie przepisów przewidujących możliwość przebywania przez pracownika na urlopie bezpłatnym w związku ze skierowaniem do pracy za granicą na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem⁴³⁶ czyli na tzw. budowach eksportowych, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że do obliczenia wysokości odprawy należałoby takiemu pracownikowi uwzględnić wynagrodzenie w takiej wysokości, jakie otrzymywałby, gdyby pracował w dacie rozwiązania umowy o pracę, przy czym chodzi o wynagrodzenie równorzędne pod względem osobistego zaszerogowania w stosunku do tego, które miał przed skierowaniem za granicę, lecz nie niższe od najniższego przewidzianego dla jego stanowiska⁴³⁷. Taką samą zasadę należałoby zastosować na gruncie aktualnie obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. w stosunku do osób, które pozostają na urlopie bezpłatnym.

W przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r., jak też ustawy obowiązującej uprzednio, nie wskazano miejsca zapłaty odprawy. Jednak także w tym wypadku należy mieć na uwadze charakter tego świadczenia, na który wskazano powyżej. Wprawdzie odprawa pieniężna nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz w odniesieniu do jej wypłaty należałoby zastosować analogicznie przepisy o wypłacie wynagrodzenia, a więc art. 86 § 1 k.p. Natomiast do wypłaty odprawy pieniężnej nie stosuje się ogólnych reguł odnoszących się do miejsca spełnienia świadczenia pieniężnego (art. 454 k.c.), bowiem zastosowanie prawa cywilnego jest możliwe poprzez art. 300 k.p., ale jedynie wówczas gdy dana kwestia nie została uregulowana w przepisach prawa pracy i gdy przepisy kodeksu cywilnego nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Zgodnie z art. 454 k.c. jeżeli miejsce spełnienia świadczenia nie jest oznaczone ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione w miejscu, gdzie w chwili powstania zobowiązania dłużnik miał zamieszkanie lub siedzibę. Jednakże świadczenie pieniężne powinno być spełnione w miejscu zamieszkania lub w siedzibie wierzyciela w chwili spełnienia świadczenia; jeżeli wierzyciel zmienił miejsce zamieszkania

⁴³⁵ O tej regulacji więcej w rozdziale II niniejszej pracy.

⁴³⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.

⁴³⁷ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 1991 r. (I PZP 24/91), OSNCP 1992 nr 4, poz. 52.

lub siedzibę po powstaniu zobowiązania, ponosi spowodowaną przez tę zmianę nadwyżkę kosztów przesłania. Jeżeli zobowiązanie ma związek z przedsiębiorstwem dłużnika lub wierzyciela, o miejscu spełnienia świadczenia rozstrzyga siedziba przedsiębiorstwa.

Mając na uwadze treść powyżej cytowanego przepisu, należałoby przede wszystkim stwierdzić, że odprawa pieniężna jest świadczeniem pieniężnym, a zatem co do zasady powinna by była zostać uiszczona w miejscu zamieszkania lub siedzibie wierzyciela. Jednakże ta ogólna reguła nie może mieć zastosowania w przypadku odprawy.

Przed wszystkim należałoby wówczas uznać, że jeżeli strony nie umówiły się inaczej, odprawa pieniężna jest tzw. długiem oddawczym, co oznacza, że pracodawca powinien dostarczyć przedmiot świadczenia wierzycielowi na swój koszt i ryzyko. On także powinien ustalić miejsce zamieszkania (siedziby) pracownika w chwili spełnienia świadczenia. Takie przyjęcie skutkowałoby natomiast obowiązkiem pracodawcy poszukiwania miejsca zamieszkania pracownika po zakończeniu stosunku pracy. Nadto z reguły wynagrodzenie jest wypłacane do rąk pracownika lub w sposób, na jaki wyrazi on zgodę, w siedzibie pracodawcy. Nieracjonalne byłoby zatem, głównie z uwagi na charakter świadczenia, jakim jest odprawa pieniężna, która wykazuje wiele cech podobnych do wynagrodzenia z pracę, by była ona wypłacana w innym miejscu niż wynagrodzenie. Stąd też zasadne wydaje się powiązanie miejsca wypłaty wynagrodzenia i miejsca wypłaty odprawy pieniężnej.

Nadto należy wskazać, że zasadne byłoby uznanie, iż odprawa pieniężna podlega wypłaceniu w miejscu siedziby przedsiębiorstwa z uwagi na brzmienie art. 454 § 2 k.c. Odprawa pieniężna jest bowiem niewątpliwie świadczeniem związanym z przedsiębiorstwem dłużnika, a zatem powinna zostać spełniona w siedzibie przedsiębiorstwa.

Co do zasady zatem regulacja zawarta w kodeksie cywilnym prowadziła do konieczności wypłaty odprawy w miejscu siedziby przedsiębiorstwa, pokrywając się w rzeczywistości z regulacją zawartą w kodeksie pracy.

Oznaczenie miejsca wypłaty świadczenia ma znaczenie w kwestii zachowania terminu spełnienia świadczenia. Prawo do odprawy pieniężnej pracownik nabywa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a zatem świadczenie to staje się wymagalne z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r.⁴³⁸ stwierdził, że odsetki za opóźnienie z wypłatą odprawy przysługują od dnia

⁴³⁸ (I PKN 320/99), OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 806.

następującego po dniu ustania stosunku pracy. Orzeczenie to wprawdzie zapadło na gruncie przepisów ustawy z 1989 r., jednakże nadal jest aktualne.

Co do zasady, zgodnie z art. 481 k.c. odsetki przysługują za opóźnienie się dłużnika ze spełnieniem świadczenia. Ponieważ, jak już wskazano powyżej w kwestii terminu i miejsca zapłaty odprawy, w ustawie z dnia 13 marca 2003 r., nie znajdują się przepisy odnoszące się do tego problemu, należy zastosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Odsetki należą się wierzycielowi za samo opóźnienie w spełnieniu świadczenia, choćby nie poniósł żadnej szkody i choćby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Stanowią one zatem opartą na uproszczonych zasadach rekompensatę typowego uszczerbku majątkowego doznanego przez wierzyciela wskutek pozbawienia go możliwości czerpania korzyści z należnego mu świadczenia pieniężnego⁴³⁹.

Postępowanie sądowe o zasadność roszczenia o odprawę pieniężną jest wszczynane wówczas, gdy pozwany – dłużnik kwestionuje przesłanki decydujące o jego powstaniu lub wysokości. W takim przypadku powód – wierzyciel może żądać zasądzenia odszkodowania przez sąd wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Zatem należałoby ustalić, od jakiego terminu należy naliczać odsetki za opóźnienie w zapłacie odprawy pieniężnej.

Niewątpliwie terminem, od którego należą się odsetki za opóźnienie jest dzień poprzedzający wyrokowanie o przyznaniu prawa do odprawy lub dzień tego wyrokowania. Jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego zwracano także uwagę, że odsetki za opóźnienie w okresie 1997-2004 pełniły jeszcze funkcję waloryzacyjną, co też było eksponowane w judykaturze. Waloryzacyjny aspekt odsetek, prowadzący w rezultacie do powiększenia ogólnej kwoty świadczenia przyznanego poszkodowanemu, powinien być brany pod uwagę przy rozważaniu sposobu ich zasądzenia za opóźnienie w pełnieniu dochodzonego świadczenia i to także przy założeniu, że wyrok je zasadzający ma charakter deklaratoryjny.

Wyrok zasadzający odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy jest niewątpliwie wyrokiem deklaratoryjnym, potwierdzającym jedynie spełnienie przez pracownika przesłanek ustawowych warunkujących przyznanie prawa do świadczenia. Natomiast samo prawo do świadczenia jest gwarantowane ustawowo. Tym bardziej w

⁴³⁹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2000 r. (II CKN 725/98), OSNC 2000 nr 9, poz. 158, s. 33.

przypadku przyznania prawa do odprawy wyrokiem sądowym należałoby mieć na uwadze także waloryzacyjny aspekt przyznawanych odsetek.

Jeżeli powód – pracownik zażądał odsetek od kwoty dochodzonej tytułem odszkodowania od konkretnego dnia, poprzedzającego dzień wyrokowania, to odsetki te mogą być zasądzone zgodnie z żądaniem pozwu, o ile tylko w toku postępowania zostanie wykazane, że dochodzona kwota rzeczywiście się powodowi należała tytułem odprawy od wskazanego przez niego dnia. Jeżeli natomiast sąd ustali, że odprawa w rozmiarze odpowiadającym kwocie dochodzonej przez powoda należy się dopiero od dnia wyrokowania, odsetki od zasądzonej w takim wypadku odprawy mogą się należeć dopiero od dnia wyrokowania.

W przypadku prawa do odprawy w toku postępowania sądowego ustala się spełnienie wszystkich koniecznych przesłanek warunkujących przyznanie prawa do odprawy w tym także datę i przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jak też wysokość przyznawanego świadczenia. Wobec powyższego sytuacja dotycząca odsetek może być złożona. W szczególności w dochodzonej przez powoda kwocie jej część może odpowiadać odprawie należnej w terminie lub terminach poprzedzających dzień wyrokowania, a część odprawie należnej dopiero od dnia wyrokowania. W takim razie odsetki za opóźnienie w zapłacie co do jednej części należnego świadczenia powinny być zasądzone od terminu lub terminów poprzedzających dzień wyrokowania, a co do innej części – od dnia wyrokowania.

Wymagalność roszczenia o odprawę pieniężną, a tym samym początkowy termin naliczania odsetek za opóźnienie w jego zapłacie może się różnie kształtować w zależności do okoliczności sprawy. Może nim być zarówno dzień poprzedzający wyrokowanie o odprawie, jak i dzień tego wyrokowania.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 i 2 litera d ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁴⁴⁰ w razie niewypłacalności pracodawcy niezaspokojone roszczenia pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu, w tym odprawa pieniężna przysługująca na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednakże należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 12 ust. 5 tej ustawy roszczenia między innymi z tytułu odprawy podlegają zaspokojeniu jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 9 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące następujące po tej

⁴⁴⁰ Tekst jedn. Dz.U z 2014 r., poz. 272 ze zm.

dacie. Zatem nie wszystkie roszczenia z tytułu odprawy zostaną przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zaspokojone, a jedynie te które powstały we wskazanych w ustawie okresach.

5.2 Zbieg odprawy z innymi świadczeniami

W ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., w brzmieniu obowiązującym pierwotnie⁴⁴¹, wyłączono możliwość przyznania pracownikowi odprawy pieniężnej z powodu nabycia przez nich innych świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Następnie zaś przepis ten został usunięty, co skutkowało możliwością nabycia przez pracownika świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy nawet z kilku podstaw prawnych. Jednocześnie w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. znajdował się art. 17, który co do zasady wykluczał możliwość przyznania prawa do odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania. Pracownikom zatrudnionym na tej podstawie przysługiwała odprawa, jeżeli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały takich świadczeń. W związku z wątpliwościami co do interpretacji powyższego przepisu⁴⁴², dotyczącymi ewentualnych możliwości zbiegu świadczeń wypłacanych pracownikom mianowanym w przypadku rozwiązania stosunku pracy, przepis powyższy został zmieniony⁴⁴³.

Od dnia 10 marca 1992 r. art. 17 ustawy obowiązywał w wersji, w której przepisów ustawy nie stosowało się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Jednakże pracownikom tym przysługuje odprawa, przewidziana w art. 8, w razie rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, jeżeli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały żadnych świadczeń z tego tytułu. Po tej nowelizacji w orzecznictwie sądowym nie pojawił się problem przysługiwania pracownikom mianowanym odprawy z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu

⁴⁴¹ Obowiązującym od dnia 27 stycznia 1990 r. do dnia 10 marca 1992 r.

⁴⁴² Np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2005 r. (III PK 100/04), OSNP 2005 nr 22 poz. 353. W szczególności w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1991 r. (I PZP 1/91), OSNCP 1992 nr 1, poz. 2 Sąd Najwyższy uznał, że urzędnikowi państwowemu mianowanemu, któremu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje wynagrodzenie określone w art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, należy się również odprawa przewidziana w art. 8 w związku z art. 17 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

⁴⁴³ Nowelizacja art. 17 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, dokonana została ustawą z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego (Dz.U. Nr 21, poz. 84 ze zm.).

pracy. Prawdopodobnie było to wynikiem odczytania zmiany art. 17 ustawy jako zmierzającej do wyłączenia możliwości zbiegu prawa do odprawy z art. 8 ustawy ze świadczeniami dla pracowników mianowanych w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przyznanymi na podstawie regulacji szczegółowych. W orzecznictwie⁴⁴⁴ uznano, że taka interpretacja nowego brzmienia art. 17 ustawy była trafna. Przepis ten wprowadził bowiem wyłączenie prawa do odprawy z art. 8 ustawy w razie, gdy pracownik mianowany na podstawie przepisów regulujących jego prawa i obowiązki otrzymał jakiegokolwiek świadczenie, którego przesłanką było rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Aktualnie możliwość zbiegu prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy wobec pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania została wyeliminowana poprzez wprowadzenie wprost w art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. regulacji stanowiącej, że jej przepisy nie znajdują zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Zatem pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania aktualnie nie nabywają prawa do odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2004 r., co nie wyłącza możliwości nabycia prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie pragmatyk służbowych.

Przepisy dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych także nie zawierają przepisów szczególnych odnoszących się do zbiegu ewentualnych świadczeń uzyskanych z tytułu rozwiązania stosunku pracy, co więcej nie zawierają obowiązku przyznawania świadczeń pieniężnych. Dyrektywa w art. 1 ust. 2 zawiera jedynie wyłączenie jej zastosowania do zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów; pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy Państwa Członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami); załóg statków morskich.

W art. 8 ust. 4 nieobowiązującej już ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.,⁴⁴⁵ w razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w tej ustawie i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi przysługiwała jedna, korzystniejsza dla niego

⁴⁴⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 175/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 317.

⁴⁴⁵ Art. 8 ust. 4 został uchylony ustawą z dnia 13 marca 2003 r.

odprawa. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. nie zawiera uregulowania dotyczącego wyłączenia zbiegu prawa do odprawy pieniężnej z odprawą emerytalną, czy rentową.

Jednakże należy podkreślić, że zgodnie z art. 92¹ § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Zatem zgodnie z powyższym przepisem podstawową przesłanką uprawniającą do przyznania prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej jest spełnienie przez pracownika przesłanek uprawniających do przyznania tych świadczeń – w przypadku prawa do emerytury podstawowym kryterium jest ukończenie wymaganego wieku i osiągnięcie przewidzianego w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stażu ubezpieczeniowego. Natomiast w przypadku prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy – przede wszystkim niezdolność do pracy, powstanie tej niezdolności w okresach ubezpieczenia oraz także odpowiedni staż pracy. Z powyższego wynika zatem, że zarówno spełnienie przesłanek uzasadniających przyznanie prawa do emerytury jak też prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy następuje z przyczyn leżących po stronie pracownika, nie zaś z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyną nie dotyczącą pracownika nie jest przejście na emeryturę⁴⁴⁶. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r.⁴⁴⁷ stwierdził, iż spełnienie warunków do uzyskania świadczeń emerytalnych, wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, nie należy do przyczyn dotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. i może być uznane za przyczynę nie dotyczącą pracownika uprawniającą do odprawy, jednakże w aktualnym orzecznictwie Sąd Najwyższy wyraził pogląd przeciwny⁴⁴⁸, odwołując się także do wykładni celowościowej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Zdaniem Sądu Najwyższego, jeżeli przyjmuje się alternatywę rozłączną w podziale na przyczyny dotyczące i nie dotyczące pracownika, to nie wystarczy ustalić pozytywnie lub negatywnie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotyczyła pracownika, gdyż w zakresie przesłanek do odprawy pieniężnej wymaga się ustalenia, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku były przyczyny nie dotyczące pracownika. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę może być zasadne lub niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

⁴⁴⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r. (II PK 51/11), OSNP 2012 nr 17-18 poz. 219.

⁴⁴⁷ (II PK 119/07), OSP 2010 nr 1 poz. 9, s. 52.

⁴⁴⁸ Por. cytowany powyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r.

Jednak nie każde zasadne lub niezasadne rozwiązanie umowy jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy. Przyczyny niedotyczące pracownika to przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Dlatego też nie sposób zgodzić się z tezą, że przejście na emeryturę ze względu na wiek jest przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r.⁴⁴⁹. Należy się zgodzić z aktualnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, bowiem pojęcie „przyczyn niedotyczących pracowników” wyrażone w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest pojęciem samodzielnym, niezależnym od pojęcia wypowiedzenia zasadnego lub niezasadnego, o którym mowa w art. 45 k.p. Pojęcie to należy interpretować niezależnie od uznania, czy rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy było niezgodne z prawem lub niewadliwe. Tymczasem pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy przysługuje odprawa pieniężna, niezależnie od zasądzonego na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47¹k.p.⁴⁵⁰. Zatem ustalenie, czy do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracowników jest ustaleniem samoistnym, niezależnym od stwierdzenia istnienia przesłanek z art. 45 k.p.

Powyższe stanowisko, zgodnie z którym przyczyną niedotyczącą pracownika nie jest przejście na emeryturę, jest uzasadnione także z uwagi na przyjęcie przez Sąd Najwyższy, że przyznanie pracownikowi niezdolnemu do pracy prawa do renty nie jest przyczyną niedotyczącą pracownika⁴⁵¹. Charakter przyczyny ustalenia prawa do renty ma bowiem zawsze charakter związany z osobą pracownika.

Oceniając zasadność przyznania pracownikowi odprawy rentowej obok innych odpraw związanych z ustaniem stosunku pracy u danego pracodawcy należy dokonać ogólnej analizy problemu przejścia na rentę. Kontekst ustania stosunku pracy, pozostającego w związku z wydaniem decyzji o ustaleniu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, jest

⁴⁴⁹ Kwestia przejścia na emeryturę ze względu na wiek i nabycia uprawnień emerytalnych wykracza poza zakres niniejszego opracowania, stąd też szerzej na ten temat np. A. Świątkowski, *Wiek - obiektywne kryterium różnicowania uprawnień pracowników*, „Przegląd Sądowy” 2011 nr 1; M. Tomaszewska, *Wiek emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011 nr 2; M. Domańska, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w orzecznictwie TS*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011 nr 4.

⁴⁵⁰ Por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r. (III PZP 22/90), OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r. (II PK 304/04), OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45.

⁴⁵¹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r. (I PK 52/09), Lex nr 550996.

podstawą do rozważań o zbiegu odprawy rentowej z innymi świadczeniami należnymi pracownikowi w związku z ustaniem stosunku pracy, w tym także u kilku pracodawców.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 pkt 2 uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. odprawa pieniężna nie przysługiwała pracownikowi, który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia w zakładzie pracy przejmującym w całości lub części mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu albo w zakładzie pracy powstałym w wyniku takiego przejścia. Na gruncie tego przepisu rozważana była wątpliwość co do intencji ustawodawcy, a mianowicie czy prawo do odprawy pieniężnej powinno przysługiwać jedynie tym pracownikom, którzy faktycznie i definitywnie utracili pracę. Sąd Najwyższy zajął jednak stanowisko, że pracownik nie nabywa prawa do odprawy wówczas, gdy przyjmie propozycję dalszego zatrudnienia przed dniem rozwiązania umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 1 ustawy. Powyższy przepis wyłączający przyznanie prawa do odprawy nie miał także zastosowania wówczas, gdy pracownik ponownie podjął zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy. Przepis ten dotyczył bowiem wyłącznie przyjęcia propozycji zatrudnienia w zakładzie przejmującym mienie dotychczasowego zakładu pracy i jako wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 ustawy nie mógł być interpretowany rozszerzająco⁴⁵². Pogląd ten został zaaprobowany także w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r.⁴⁵³, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że prawa do odprawy nie wyłącza ani okoliczność, że dotychczasowy pracodawca zapewnił pracownikowi możliwość podjęcia pracy u innego pracodawcy albo że wystąpił z ofertą nawiązania nowego stosunku pracy z pracownikiem, z którym wcześniej rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy. Dla nabycia prawa do odprawy pieniężnej nie miało bowiem znaczenia, czy pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy pozostawał bez pracy, czy też bez jakiegokolwiek przerwy podjął następne zatrudnienie. Prawo do odprawy nie było wyłączone także wówczas, gdy pracownik podjął zatrudnienie po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy u dotychczasowego pracodawcy.

Także przebywanie przez pracownika na urlopie bezpłatnym u jednego pracodawcy nie wykluczało możliwości przyznania prawa do odprawy pieniężnej, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy. Okoliczność ta może mieć znaczenie jedynie dla oceny, czy przyczyny wymienione w art. 1

⁴⁵² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r. (I PRN 127/93), OSNCP 1994 nr 11, poz. 223.

⁴⁵³ (I PKN 144/00), Legalis nr 238974.

ust. 1 ustawy gdy rozwiązanie następuje w trybie art. 10 ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy⁴⁵⁴.

Powyższe stanowisko przemawiające za brakiem kolizji pomiędzy zatrudnieniem u dwóch różnych pracodawców i przyznaniem z tego tytułu niezależnie odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jest aktualne także na gruncie przepisów obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., która w art. 8 nie zawiera wyłączeń dotyczących możliwości przyznania prawa do odprawy. Stąd też aktualnie tym bardziej podjęcie pracy u tego samego pracodawcy lub tym bardziej u innego pracodawcy, nie wyklucza nabycia przez pracownika prawa do odprawy pieniężnej, o ile zostaną spełnione pozostałe przesłanki wynikające z przepisów ustawy.

W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. brak także jakichkolwiek negatywnych przesłanek przyznania prawa do odprawy, w szczególności w odróżnieniu od uprzednio obowiązującej ustawy, nie przewidziano możliwości pozbawienia prawa do odprawy osoby prowadzącej działalność gospodarczą, czy pozostającej w stosunku pracy z innym pracodawcą lub mającym przyznane prawo do emerytury lub renty. Jednakże ograniczenia w wypłacie odprawy mogą wprowadzać inne ustawy np. w art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006 wskazano, że odprawa o której mowa nie przysługuje objętym nią pracownikom, którzy korzystają z osłonowego świadczenia górniczego⁴⁵⁵. Podobnie w art. 37 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy⁴⁵⁶ przewidziano prawo do odprawy warunkowej. Odprawa warunkowa przysługuje pracownikowi podlegającego restrukturyzacji przedsiębiorstwa, który po zakończeniu szkolenia odbywanego na podstawie kontraktu szkoleniowego, a przed upływem 6 miesięcy od przyznania świadczenia ma przekwalifikowanie – kontraktu szkoleniowego wystąpił do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy. W takim wypadku nie jest spełniona podstawowa przesłanka uzyskania odprawy z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. – rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę lub w drodze porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy. Odprawa ta jest wypłacana w kwocie równej iloczynowi liczby pełnych miesięcy pozostających do zakończenia 6-miesięcznego okresu pobierania świadczenia na przekwalifikowanie oraz

⁴⁵⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r. (I PR 4/91), Legalis nr 27216.

⁴⁵⁵ Obowiązywała do dnia 31 grudnia 2007 r. (Dz.U. Nr 210, poz. 2037 ze zm.).

⁴⁵⁶ Dz.U. Nr 213, poz. 1800 ze zm.

wynagrodzenia, pomniejszonej o kwotę odpowiadającą składkom na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, finansowanym przez ubezpieczonego (art. 37 ust. 10 i 11 tej ustawy).

W szczególności prawo do odprawy nabywa także taki pracownik, który otrzymał zasądzone przez Sąd na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 45 w związku z art. 47¹k.p. z powodu tego, że złożone przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę nie podawało rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy⁴⁵⁷. Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy⁴⁵⁸ na tle relacji zachodzących między przepisem § 6 Układu Zbiorowego Pracy PKP a art. 50 ust. 3 ustawy o komercjalizacji PKP, dotyczących pracowników kolei państwowych i możliwości przyznania im z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy odszkodowania i jednorazowej odprawy pieniężnej. Powyższe stanowisko jest zgodne z poglądem, że skoro pracownik jest uprawniony do odprawy na podstawie przepisów ustawy, nie stoi na przeszkodzie także dodatkowe, korzystniejsze uregulowanie jego uprawnienia w umowie zawartej przez strony⁴⁵⁹.

5.3 Obowiązek zwrotu odprawy w przypadku przyznania pracownikowi odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub przywrócenia pracownika do pracy

Stwierdzenie, iż wypowiedzenie umowy o pracę naruszało obowiązujące przepisy może być dokonane wyłącznie w postępowaniu sądowym toczącym się na skutek powództwa pracownika o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie. Skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyny niedotyczącej pracownika, która uzasadniałaby wypowiedzenie umowy o pracę, powinno być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej, skoro świadczenie to przysługuje wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn. Wyrok sądu zasądający na rzecz pracownika odszkodowanie z tytułu tego rodzaju niezgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy przesądza zatem o konieczności zakwalifikowania wypłaconej pracownikowi odprawy jako świadczenia nienależnego, bowiem skutkuje stwierdzeniem odpadnięcia, istniejącej w chwili ustania stosunku pracy, podstawy do wypłaty tej należności (art. 410 § 2 k.c.). Świadczenie,

⁴⁵⁷ Wskazywana wyżej uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r. (I PKN 499/99), OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407.

⁴⁵⁸ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r. (III PZP 4/03), OSNAPiUS 2003 nr 20, poz. 482, s. 927.

⁴⁵⁹ Więcej na ten temat w rozdziale IV, w szczególności w punkcie 4.3.

które ma charakter nienależnego, powinno być zaś zwrócone osobie, która dokonała jego wypłaty (art. 410 § 1 k.c. w związku z art. 405 k.c.)⁴⁶⁰. Jednocześnie należy wskazać, że prawomocne zasądzenie na rzecz zwalnianej osoby odszkodowania z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę bez jednoczesnego udowodnienia przez pracownika istnienia innej - niż podana w oświadczeniu woli pracodawcy - przyczyny rozwiązania stosunku pracy i to przyczyny wyłącznej, nie upoważnia do uwzględnienia powództwa o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.⁴⁶¹. Zatem w toku postępowania sądowego toczącego się na skutek powództwa pracownika o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie, pracownik ten powinien wykazać nie tylko, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z innych przyczyn niż wskazane w rzeczywistości w wypowiedzeniu umowy o pracę, ale także w przypadku domagania się zasądzenia na jego rzecz odprawy z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. powinien także wskazać rzeczywistą i wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, która jest jednocześnie przyczyną niedotyczącą pracownika. Ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę jest bezzasadne w trybie art. 45 k.p. nie jest bowiem równoznaczne z ustaleniem rzeczywistej i wyłącznej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Takie stanowisko jest uzasadnione, ponieważ przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest po pierwsze – rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie – wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania, stąd też ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym, w ocenie pracodawcy, wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy⁴⁶². Ocena co do konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania. Rozpatrywana przesłanka nie jest więc skierowana do pracownika, ale do pracodawcy, którego przekonanie o jej zaistnieniu stanowi podstawę zastosowania trybu rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy wynikającego z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ze wszystkimi wyływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem

⁴⁶⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. (II PK 29/07), LexPolonica nr 1875503.

⁴⁶¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r. (I PK 22/08), OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32; LexPolonica nr 1988371.

⁴⁶² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2011 r. (II PK 102/11), LexPolonica nr 3902729.

obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych. Powyższe wnioski wynikają ze sformułowania zawartego zarówno w art. 1 ust. 1 jak i w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., stanowiącego o stosowaniu przepisów ustawy „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę (...) stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”, a nie o stosowaniu przepisów ustawy do pracowników, z którymi rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn ich nie dotyczących jest lub było konieczne.

Taka interpretacja znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmującym, że konieczność rozwiązania stosunku pracy musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy⁴⁶³ oraz że w sprawie o odprawę pieniężną art. 10 ust. 1 wymaga jedynie wykazania, iż przyczyna nie dotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy⁴⁶⁴. Czym innym jest natomiast dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności nie dotyczące pracownika. Z kolei błędna ocena powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy⁴⁶⁵. Za takim rozumieniem art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. przemawia również bogate i utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym prawo do odprawy nie jest związane z wadliwością rozwiązania umowy o pracę, lecz powstaje w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ustawie, a w szczególności zależy od przyczyn zwolnienia pracownika⁴⁶⁶. Jeśli pracodawca rozwiązał umowę na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy i przyczyny wypowiedzenia są prawdziwe, to powstaje obowiązek zapłaty odprawy, zaś jeśli przyczyny, o których mowa w powołanej regulacji są nieprawdziwe, to wówczas pracownik nabywa uprawnienia, o których mowa w art. 45 k.p., tracąc jednocześnie

⁴⁶³ Por. uzasadnienie wskazanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r.

⁴⁶⁴ Np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07), OSNP 2009 nr 3-4 poz. 39; z dnia 6 stycznia 2009 r. (II PK 108/08), LexPolonica nr 2578272 i z dnia 18 sierpnia 2009 r. (I PK 52/09), LexPolonica nr 2225710.

⁴⁶⁵ Por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07), OSNP 2009 nr 3-4 poz. 39 i z dnia 9 lipca 2008 r. (I PK 2/08), OSNP 2009 nr 23-24 poz. 311.

⁴⁶⁶ Tak w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r. (II PK 304/04), OSNP 2006 nr 3-4 poz. 45.

prawo do świadczeń na podstawie ustawy. Jednocześnie pomimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, odprawa przysługuje wówczas, gdy istniała przyczyna z art. 1 ustawy, a odszkodowanie zasądzono ze względu na inne wadliwości wypowiedzenia⁴⁶⁷. Skutkiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Odprawa pieniężna przysługuje bowiem tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn⁴⁶⁸.

Prawo do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi także w sytuacji, gdy prawomocnie w innej sprawie ustalono bezpodstawność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia i zastosowania wobec niego art. 52 § 1 k.p. i gdy minął termin z art. 52 § 2 k.p. W takim wypadku pozbawienie pracownika prawa do odprawy pieniężnej jest bezzasadne⁴⁶⁹. Skoro bowiem prawomocnie ustalono podstawową przesłankę warunkującą przyznanie pracownikowi prawa do odprawy – przyczynę niedotyczącą pracownika – w takim wypadku odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy podlega - jako świadczenie nienależne - zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 47¹ k.p.⁴⁷⁰. Choć powagą rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu. W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu. Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne⁴⁷¹.

⁴⁶⁷ Por. wyroki z dnia 3 października 2005 r. (III PK 82/05), OSNP 2006 nr 15-16 poz. 239 oraz z dnia 5 października 2007 r. (II PK 29/07), LexPolonica nr 1875503.

⁴⁶⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. (II PK 29/07), LexPolonica nr 1875503.

⁴⁶⁹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 stycznia 1998 r. (I PKN 472/97), OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 682 oraz M. Gersdorf, *Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1999 nr 7, s. 7.

⁴⁷⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 351/90), OSP 1991 nr 7-8, poz. 169, W. Sanetra, *O zakresie podmiotowym zwolnień...*, *op. cit.*, s. 11.

⁴⁷¹ (II PK 188/12), OSNAPiUS 2014 nr 10, poz. 141, s. 506.

Pracownik nabywa także prawo do odszkodowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 k.p. Podstawę prawną odszkodowania stanowi wówczas art. 55 § 1¹ k.p. w myśl którego gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni. Z kolei uprawnienia odszkodowawcze pracodawcy wynikają z art. 61¹ i art. 61¹k.p. Stąd też pracownik rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia podejmuje swoistego rodzaju ryzyko. Jeśli bowiem okaże się, że naruszenie wskazane w art. 55 § 1¹ k.p. rzeczywiście miało miejsce, to pracownik może liczyć na odszkodowanie. W przeciwnym wypadku będzie on sam zobligowany do wypłaty pracodawcy odszkodowania. W przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. możliwe jest, że pracodawca uzna działanie pracownika za uzasadnione, w związku z czym przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie będzie przez niego kwestionowana. Możliwe jest jednak, że pracodawca nie zgadzając się z argumentacją podniesioną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wystąpić do sądu z roszczeniem o odszkodowanie określone w art. 61¹ i art. 61² k.p. Pracownik także może skierować sprawę do sądu o odszkodowanie określone w art. 55 § 1¹ k.p., jeśli dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca nie chce powyższego odszkodowania pracownikowi wypłacić. Wówczas w obu powyższe wskazanych wypadkach kontroli będzie podlegała przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli podany przez pracownika powód stanowił wyłączną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, to wówczas pracownik będzie mógł skutecznie dochodzić wypłaty odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., przy jednoczesnym spełnieniu wymaganego ustawą warunku odpowiedniego poziomu zatrudnienia⁴⁷². Powyższe zasady odszkodowawcze bowiem, odniesione do przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stoją na przeszkodzie w stosowaniu innych szczególnych zasad odszkodowawczych, jak też zasad dotyczących wypłaty odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r.⁴⁷³.

Ograniczenie wysokości odprawy pieniężnej do kwoty 15-krotnego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, nie dotyczy

⁴⁷² Por. A. Marek, *Zwolnienia grupowe*, „Służba Pracownicza” 2006 nr 3, s. 1

⁴⁷³ Więcej na temat zbiegu odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy z odprawą, zob. A.M. Świątkowski, *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013 nr 5, s. 2-7.

innych dodatkowych źródeł wypłaty odprawy, które regulują te kwestię korzystniej⁴⁷⁴, zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wynikającą z art. 18 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego uważa się, że możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie o pracę odprawy na wypadek rozwiązania stosunku pracy, do której pracownik nabywa prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁴⁷⁵.

Roszczenie o odprawę jest roszczeniem ze stosunku pracy w rozumieniu art. 291 k.p.⁴⁷⁶, a więc przedawnia się w terminie trzyletnim od dnia, w którym stało się wymagalne. Natomiast wymagalność roszczenia o wypłatę odprawy definiowana jest jako stan, w którym wierzyciel ma prawną możliwość żądania zaspokojenia przysługującego mu roszczenia. O ile wymagalność roszczenia o wypłatę odprawy nie budzi wątpliwości, bowiem świadczenie to powinno zostać spełnione zgodnie z art. 120 § 1 k.c. w związku z art. 455 k.c. w najwcześniejszym możliwym terminie, gdyby wierzyciel wezwał dłużnika do wykonania i niezależnie od świadomości uprawnionego co do przysługiwania mu roszczenia. Natomiast w orzecznictwie rozważano problematykę wymagalności roszczenia kierowanego przez pracodawcę do pracownika o zwrot nienależnie wypłaconej odprawy pieniężnej w związku z przywróceniem pracownika do pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r.⁴⁷⁷ uznano, że wezwanie pracownika do zwrotu odprawy wypłaconej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, która stała się nienależnie pobranym świadczeniem wobec przywrócenia do pracy, jest możliwe dopiero po zgłoszeniu przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku sądowego. Z takim stanowiskiem należy się zgodzić, bowiem dopiero po zgłoszeniu się pracownika do pracy świadczenie to będzie nienależne i w związku z tym pojawi się ze strony pracownika obowiązek jego zwrotu. Gdyby natomiast pracownik nie zgłosił gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, stosunek pracy nie uległby restytucji, a zatem nie odpadłaby podstawa prawna świadczenia odprawy pieniężnej.

⁴⁷⁴ Więcej na temat pozaustawowych podstaw przyznania odprawy w rozdziale II niniejszej pracy.

⁴⁷⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 86/05), OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295.

⁴⁷⁶ Por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r. (I PK 63/10), Legalis nr 287080; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2011 r. (I PZP 5/10), OSNP 2011 nr 15-16 poz. 199.

⁴⁷⁷ (III PK 83/14), OSNAPiUS 2016 nr 10 poz. 127.

5.4 Wnioski

Nabycie prawa do odprawy pieniężnej następuje po spełnieniu przesłanek ustawowych z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. lub innych źródeł prawa omówionych szczegółowo w rozdziale 3 i 4 pracy. Przy przyznawaniu prawa do odprawy pieniężnej należy jednak pamiętać także o jej szczególnym charakterze zbliżonym do wynagrodzenia za pracę i jednocześnie do odszkodowania z tytułu utraty pracy. Przyjmuje się, że na tym polega istota tego świadczenia, mająca wpływ na możliwość zbiegu prawa do tego świadczenia z innymi świadczeniami z tytułu wykonywania pracy.

Przyznając prawo do odprawy pieniężnej pracodawca powinien mieć na uwadze termin i miejsce jej wypłaty wynikający wprost z przepisów ustaw, ale przecież nie można wykluczyć indywidualnego uregulowania tej kwestii z woli obu stron – pracownika i pracodawcy. Powyżej wskazane generalne wnioski w zakresie terminu i miejsca wypłaty świadczenia, zbiegu prawa do odprawy pieniężnej z innymi świadczeniami, można zastosować do odprawy przyznawanej na każdej z podstaw – umownej, czy też mającej swoje źródło w ustawach. W zakresie przyznania prawa do tego świadczenia można zaobserwować funkcjonowanie w prawie pracy zasady swobody umów wyrażonej w art. 353 k.c. i znajdującej na gruncie prawa pracy jedynie odpowiednie zastosowanie. Na skutek braku katalogu wyłączającego przyznanie prawa do odprawy pieniężnej, możliwe jest przyznanie prawa do tego świadczenia zarówno na podstawie umowy, jak też i dodatkowo w przypadku takiej woli stron, na podstawie umowy. Nie ma w zasadzie także żadnych ograniczeń w zakresie określenia wysokości tego świadczenia, poza wysokością odprawy ustawowej określonej w wysokości 15-krotności najniższego wynagrodzenia. Ograniczenie wysokości tego świadczenia obowiązuje także w tzw. ustawie kominowej. Można także wskazać na ograniczenia w wysokości świadczenia dotyczące pracowników sektora publicznego, co jest uzasadnione z uwagi na konieczność zachowania równowagi budżetowej.

Na skutek zmian dokonanych w przepisach ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, odprawa w pewnych warunkach, jest świadczeniem opodatkowanym stawką 75% podatku. Jest to zatem ograniczenie nie tyle wysokości tego świadczenia, co wprowadzenie wysokiej stawki podatkowej. Wydaje się, że takie uregulowanie jest sprzeczne z istotą i celem odprawy pieniężnej. Skoro odprawa ma charakter odszkodowawczy, związany z wyrównaniem uszczerbku majątkowego polegającego na utracie pracy, to trudno znaleźć przekonującą argumentację, dlaczego pracownik miałby zostać pozbawiony większej części tego świadczenia na rzecz Skarbu Państwa. Utrata pracy jest z reguły okolicznością dotkliwą,

tym bardziej, że możliwość przyznania odprawy wiąże się z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Niejednokrotnie odprawa pozwala pracownikowi na zaspokojenie jego podstawowych potrzeb w okresie poszukiwania kolejnej pracy, a w takim wypadku, po wprowadzeniu nowej stawki podatkowej, funkcja ta została znacznie osłabiona. Dodatkowo brakuje uzasadnienia dla objęcia tak wysoką stawką jedynie wybranej grupy zawodowej - menedżerów, którzy nie są przecież jedyną grupą zawodową uzyskującą wysokie zarobki. Wskazanie w ustawie wprost na tę grupę zawodową może spowodować określenie obowiązków pracowniczych tego typu pracowników w inny sposób, zapobiegający uznaniu, iż są to właśnie usługi menedżerskie.

W przypadku wypłaty odszkodowania lub przywrócenia pracownika do pracy, powstaje obowiązek zwrotu odprawy pieniężnej, który w praktyce jest nieraz trudny do wyegzekwowania przez pracodawcę. Problematyczny jest także zbieg odprawy z innymi świadczeniami. W aktualnie obowiązującej ustawie w z dnia 13 marca 2003 r. nie znajduje się katalog wyłączający przyznanie prawa od tego świadczenia, wówczas gdy zostało ono przyznane z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie innych, szczegółowych przepisów.

Warto zwrócić również uwagę na uznawaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego możliwość oceny żądania zapłaty świadczenia w świetle klauzul z art. 8 k.p., jak też w świetle art. 13 k.p. Możliwe jest wprawdzie umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, lecz takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) lub miarkować wysokość świadczenia⁴⁷⁸. Możliwość kontroli sądowej wysokości dodatkowych świadczeń u pracodawców z sektora prywatnego jest natomiast znacznie ograniczona z uwagi na zasadę swobody umów.

⁴⁷⁸ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r. (I PK 13/12), Legalis nr 537295.

Zakończenie - wnioski końcowe

Prawo do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przysługuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak też na podstawie ustaw szczególnych przykładowo przeanalizowanych w rozdziale III pracy oraz na podstawie aktów pozaustawowych wskazanych w rozdziale IV pracy. Stąd też podkreślenia wymaga, że odprawa może przysługiwać na podstawie różnych tytułów, możliwy jest zbieg przepisów przyznających pracownikowi prawo do odprawy. Pomimo różnych możliwych podstaw przyznania prawa od odprawy, nie można uznać, iż jest ona prawem powszechnym przysługującym wszystkim grupom zawodowym, czy wszystkim pracownikom z którymi stosunek pracy jest rozwiązywany z przyczyn niedotyczących pracowników. Jeśli chodzi o przyznanie prawa do odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. – wyłączeni spod obowiązywania przepisów ustawy są pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania. Jednocześnie także brakuje w przepisach tej ustawy katalogu wyłączającego przyznanie prawa do odprawy w przypadku nabycia tego na podstawie innego tytułu prawnego. Takie rozwiązania ustawowe w mojej ocenie nie są trafne. Powodują bowiem, że możliwy jest zbieg przepisów ustawy z inną regulacją prawną. W takim wypadku zatem pracownik mógłby nabyć prawo do dwóch świadczeń przyznawanych z tego samego tytułu – utraty pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Jednocześnie zaś nie wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania mają zapewnione prawo do odprawy na podstawie pragmatyk szczególnych. W mojej ocenie regulacja dotycząca tego świadczenia powinna zostać zmieniona w taki sposób, by wszyscy pracownicy, niezależnie od podstawy zatrudnienia, mieli przyznane prawo do odprawy. Wobec powyższego konieczne byłoby usunięcie z przepisów obowiązującej ustawy wyłączenia pracowników mianowanych i ustalenie katalogu przypadków, w których prawo to nie przysługiwałoby. Takim przypadkiem mogłoby być z pewnością nabycie prawa do odprawy na podstawie innych przepisów – przepisów szczególnych. Zasadne zatem, moim zdaniem, byłoby powrócenie do regulacji zawartej w uprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r.

Kolejnym problemem wymagającym szerszej refleksji jest zagadnienie, czy prawo do odprawy powinno być prawem powszechnym przysługującym wszystkim

pracownikom, czy też jedynie pewnym grupom pracowników. W mojej ocenie wyłączenie pewnych grup pracowników nie jest uzasadnione przekonującymi argumentami. Sytuacja na rynku pracy jest bowiem dynamiczna, wzrasta rola elastycznych form zatrudnienia, a funkcja stabilizacyjna odprawy znacznie utraciła swoje znaczenie. Obowiązek wypłaty odprawy nie stanowi aktualnie bariery do dokonania redukcji zatrudnienia, nawet w takich sferach, w których stabilizacja ta powinna być zapewniona z uwagi na dobro interesu państwowego (przykładowo służba cywilna). Stąd też skoro nie ma przekonujących argumentów, by przywilejem odprawy objąć jedynie pewne grupy pracowników, należałoby uznać, że zasadne byłoby ujenoliczenie regulacji prawnej i wprowadzenie prawa do odprawy jako świadczenia powszechnego, przysługującego każdemu pracownikowi po spełnieniu ustawowych przesłanek, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy oraz podstawy zatrudnienia.

Z drugiej strony można zastanowić się, czy prawo do odprawy powinno być nadal utrzymane. Skoro rynek pracy jest dynamiczny, coraz częściej korzysta się z elastycznych form zatrudnienia i coraz mniej pracowników zatrudnionych jest na innych podstawach niż umowa o pracę, funkcja ochronna i stabilizacyjna odprawy utraciła na znaczeniu. Nie ma bowiem możliwości zapewnienia stabilności pracy tym, którzy nie są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Takich osób zatrudnionych na podstawie umów pozapracowniczych nie dotyczy ustawa z dnia 13 marca 2003 r., a wszelkie uregulowania umożliwiające przyznanie prawa do odprawy są zawierane indywidualnie. Należy wziąć także pod uwagę znaczne obciążenie pracodawców obowiązkiem wypłaty odprawy w przypadku konieczności dokonania redukcji zatrudnienia. Jednakże w mojej ocenie prawo do odprawy stanowi nadal znaczący przywilej pracowników, którzy będąc zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, mają prawo oczekiwać stabilności zatrudnienia, a co za tym idzie liczyć na osiągnięcie w pewnej perspektywie czasu przychodów. Nie powinni być zatem pozbawieni tego świadczenia, gdy stosunek pracy jest rozwiązywany z przyczyn ich niedotyczących.

Odprawa pieniężna jest także świadczeniem o szczególnym charakterze, zbliżonym do wynagrodzenia za pracę, jednakże różniącym się od niego. Wynagrodzenie za pracę zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. Odprawa pieniężna wykazuje podobne funkcje, zapewnia bowiem pracownikowi środki po rozwiązaniu stosunku pracy. Odprawa pieniężna jest także obliczana na podstawie wynagrodzenia, a jej wysokość zależy od stażu pracy.

Funkcją odprawy jest złagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków utraty zatrudnienia, więc ma ona charakter kompensacyjny. Odprawa wypłacana pracownikowi, z którym rozwiązano umowę, stanowi swoistą gratyfikację, jest bliska

odszkodowaniu za utratę zatrudnienia, lecz przy jej przyznawaniu nie zakłada się, że pracownikowi wyrządzono szkodę⁴⁷⁹.

Warto także podkreślić szczególny charakter świadczenia, jakim jest odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy przewidywała, że prawo do odprawy nie przysługiwało w określonych sytuacjach związanych z posiadaniem prawa do innego świadczenia, źródła utrzymania lub zarobkowania. W doktrynie uważa się, że odprawa przewidziana na podstawie przepisów powyżej wskazanej ustawy miała charakter świadczenia socjalnego (alimentacyjnego). Miała bowiem zapewnić pracownikowi, który utracił zatrudnienie z przyczyn dotyczących zakładu pracy, źródło utrzymania w okresie po utracie zatrudnienia. Odprawa ta pełniła także funkcję adaptacyjną, pozwalając pracownikowi na dostosowanie się do nowych warunków, podniesienie swoich kwalifikacji, czy nabycie nowych kwalifikacji.

Ponieważ takie wyłączenia nie znajdują się w przepisach obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uważa się, że aktualnie odprawa przyznawana na podstawie przepisów ustawy ma na celu nie tylko rekompensowanie braku środków utrzymania, ale przede wszystkim pełni funkcję kompensacyjną tzn. stanowi swoistego rodzaju zadośćuczynienie za utratę pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Zadośćuczynienie – rekompensata dotyczy zarówno utraty miejsca pracy przez pracownika, jak też braku spodziewanych korzyści z tytułu dalszego zatrudnienia oraz wynagrodzenia pracownikowi dotychczasowego wkładu w postaci osobiście świadczonej pracy na rzecz rozwoju zakładu pracy.

Możliwe jest także takie uregulowanie odprawy pieniężnej w umowie, że w istocie będzie ona stanowiła nie świadczenie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, ale dodatkowe świadczenie przysługujące w związku z zaprzestaniem pełnienia pewnych funkcji np. prezesa zarządu spółki. Taka odprawa jest często traktowana jako swoiste odszkodowanie nie tylko za utratę zatrudnienia, ale także za utratę prestiżu związanego z pełnieniem funkcji prezesa zarządu spółki prawa handlowego. Wówczas świadczenie to ma charakter zobowiązania cywilnoprawnego (charakter odszkodowawczy) nie zaś pracowniczy.

⁴⁷⁹ Por. M. Rylski, *Zwolnienia grupowe. Komentarz...*, *op. cit.*, s. 217 i n.

O szczególnym charakterze odprawy świadczy także możliwość zaspokojenia tego roszczenia ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w przypadku niewypłacalności pracodawcy, jak też brak obowiązku pracodawcy odprowadzenia od wypłaconej odprawy składek na ubezpieczenie społeczne.

Wysokość odprawy pieniężnej jest wyliczana według zasad obowiązujących przy wyliczeniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, obliczania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop⁴⁸⁰. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przewidziano maksymalną wysokość odprawy w wysokości piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest określona w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴⁸¹. Jakkolwiek przysługiwanie prawa do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jak też wysokość tego świadczenia wynika wprost z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to dopuszczalne jest ustalenie korzystniejszej wysokości świadczenia w pragmatykach służbowych. Ponieważ, jak już wskazano powyżej, odprawy nie mają charakteru wynagrodzeniowego, a należą do kategorii innych świadczeń związanych z pracą, zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju również dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z regulacją z art. 241²⁶ § 2 k.p. Odprawy przewidziane w układzie przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu zostało wyraźnie wyłączone⁴⁸².

Warto zwrócić również uwagę na uznawaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego możliwość oceny żądania zapłaty świadczenia świetle klauzul z art. 8 k.p., jak też art. 13 k.p. odnoszącego się nie tylko do świadczeń zbyt niskich i przez to niegodziwych, ale także do świadczeń zbyt wysokich. Sądowa kontrola wysokości odpraw pieniężnych jest szczególnie widoczna przy rozstrzygnięciu sporów dotyczących kadry menedżerskiej spółek z udziałem Skarbu Państwa. Jednakże sądowa kontrola wysokości świadczeń jest ograniczona,

⁴⁸⁰ Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.

⁴⁸¹ Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.

⁴⁸² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12), Lex nr 1243022.

zależy bowiem u od aktywności strony - podmiotu zainteresowanego, który zwróci się do Sądu o dokonanie takiej kontroli. W mojej ocenie taka kontrola może i powinna być przeprowadzona przez sąd. W prawie cywilnym analogicznie dopuszcza się możliwość korygowania wysokości należnego uprawnionemu świadczenia - przykładowo odszkodowania, czy kary umownej. Stąd też taka możliwość powinna istnieć także w odniesieniu do odprawy pieniężnej. Być może stosowne byłoby wprowadzenie wprost takiej regulacji umożliwiającej kontrolowanie wysokości doprawy nieprzyznawanej na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. właśnie w przepisach tej ustawy.

Istotne jest także rozważenie umiejscowienia przez ustawodawcę przepisów dotyczących przyznania prawa do odprawy pieniężnej. Prawo to zostało ustanowione w ustawie z dnia 13 marca 2003 r., przy czym w tym akcie normatywnym uregulowano nie tylko przyznanie prawa do tego świadczenia (po spełnieniu ustawowych przesłanek), ale także tryb zwolnień grupowych. Z jednej strony taki zabieg legislacyjny był usprawiedliwiony, ponieważ nie jest celowe oddzielenie trybu przeprowadzonych zwolnień grupowych od przyznanego z tego tytułu prawa do odprawy. Równocześnie należy mieć jednak na uwadze, że przyznanie prawa do odprawy pieniężnej jest możliwe także w przypadku rozwiązania stosunku pracy indywidualnie, a zatem nie znajduje tu zastosowania tryb zwolnień grupowych przewidziany w ustawie. Kwestia umiejscowienia w systemie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jako jednego z aktów należących do zbiorowego prawa pracy była dyskutowana w doktrynie. Za uznaniem jej jako części indywidualnego prawa pracy przemawia jej cel, jakim jest ukształtowanie zasad rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w tym poza uzasadnieniem przyczyny ustania stosunku pracy, również przyznanie indywidualnym pracownikom prawa do odprawy. Natomiast za zbiorowym charakterem ustawy przemawia uregulowanie w jej treści proceduralnych wymogów współpracy pracodawcy z przedstawicielstwem pracowników⁴⁸³. W mojej ocenie kompleksowe uregulowanie prawa do odprawy pieniężnej przyznawanej, czy to w trybie zwolnień grupowych, czy też indywidualnie, było uzasadnione. Prawo do odprawy jest bowiem ściśle związane ze zwolnieniami grupowymi, a te z kolei zasadnie są zaliczane do zbiorowego prawa pracy.

Kolejną istotną kwestią jest także możliwość kontroli wysokości przysługującej pracownikowi odprawy pieniężnej. W przypadku przysługiwania odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. wysokość tego świadczenia wynika

⁴⁸³ Tak A. Leszczyńska, *Konsultacja zwolnień grupowych przez związki zawodowe i radę pracowników*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.

wprost z przepisów ustawy. Jednakże możliwe jest także bardziej korzystne uregulowanie wysokości odprawy w umowie o pracę, porozumieniu, czy układzie zbiorowym. W orzecznictwie pojawiły się wątpliwości, czy przyznana na tej podstawie odprawa może być i powinna w jakikolwiek sposób kontrolowana. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy wskazując, że wysokość odprawy z uwagi na jej charakter podlega kontroli przez pryzmat art. 8 k.p. biorąc pod uwagę godziwość takiego świadczenia. Pewną formą napiętnowania wysokich odpraw przysługujących kadrze menedżerskiej jest także wprowadzenie przepisów w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, na podstawie których odprawy ponad wysokość ustawową podlegają opodatkowaniu 75 % podatkiem. Jakkolwiek rozwiązanie to budzi wątpliwości co do jego zgodności z Konstytucją i nie jest spójne z pozostałymi uregulowaniami dotyczącymi przyznawanych pracownikom odpraw, to stanowiło niewątpliwie wyraz woli ustawodawcy wprowadzenia mechanizmów kontrolnych dotyczących wysokości świadczenia.

Wątpliwości budzi także regulacja znajdująca się w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wyłączająca możliwość przyznania prawa do odprawy pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania. O ile niestosowanie trybu zwolnień grupowych do pracowników zatrudnionych na tej podstawie nie budzi wątpliwości, z uwagi na charakter zatrudnienia, to pozbawienie prawa do odprawy pracowników zatrudnionych na tej podstawie poddaje w wątpliwość zgodność takiego rozwiązania prawnego z zasadą równego traktowania pracowników wyrażoną w art. 18^{3a} § 1 k.p.⁴⁸⁴. Wyłączenie możliwości przyznania prawa do odprawy pieniężnej pracownikom zatrudnionym jedynie na podstawie mianowania wydaje się przypadkowe i pozbawione argumentacji, zwłaszcza, że prawo do odprawy uzyskują pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę nakładczą, funkcjonariusze, posłowie i senatorowie, czy także sędziowie.

Przepisy dotyczące zwolnień grupowych zostały inkorporowane do projektów indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy przygotowanych przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w 2008 r. W art. 185⁴⁸⁵ projektu kodeksu pracy uregulowano przyznanie pracownikom prawa do odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę, nie zaś stosunku pracy. Projekt ten jednocześnie przewidywał zatrudnienie pracowników na

⁴⁸⁴ Więcej na ten temat, zob. A. Jamróz, *Prawo mianowanego nauczyciela akademickiego do odprawy...*, *op. cit.*, s. 428 i n.

⁴⁸⁵ Projekt ten dostępny jest na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf [dostęp: 21.11.2016].

dwóch podstawach: umowy o pracę i mianowania (art. 45 § 1). Zatem proponowane zmiany zmierzałyby w kierunku pozbawienia prawa do odprawy wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Jednak takie rozwiązanie, budzi wątpliwości co do zgodności z Konstytucją, wobec braku możliwości przyznania prawa do świadczenia pracownikom zatrudnionym na tej podstawie np. w przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym.

Z przeprowadzonych w pracy wywodów wynika, że świadczenia przyznawane z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika mają różne podstawy i charakter prawny. Najczęściej przyznawanym świadczeniem jest odprawa pieniężna przysługująca na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jednakże istnieje także wiele regulacji szczegółowych, odnoszących się do poszczególnych zawodów, w których świadczenia przysługują z takiego samego tytułu – rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – lecz świadczenia te są określane w inny sposób i także ich charakter jest odmienny. Odprawa pieniężna ma zarówno charakter odszkodowawczy – kompensacyjny, jak też charakter socjalny. Natomiast świadczenie przyznawane na podstawie przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, czy z dnia 31 lipca 1982 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe mają charakter głównie odszkodowawczy, nie są bowiem uzależnione od pozostawania pracownika w zatrudnieniu. Z kolei świadczenie przyznawane na podstawie przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych ma charakter socjalny, mający zapewnić pracownikowi środki pieniężne po utracie zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę rozproszenie regulacji prawnych oraz wiele problemów związanych także z możliwością zbiegu tych świadczeń, na które wskazano w pracy, należałoby uznać, że przesłanki uprawniające do nabycia odprawy pieniężnej powinny zostać ujednolicone. W zależności od regulacji dotyczącej poszczególnej grupy zawodowej, przesłanki te różnią się, skutkując nierównościami praw pracowników.

Bibliografia

Literatura naukowa:

1. Baran K.W., *Porozumienia zawierane w sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 9.
2. Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
3. Baran K.W. (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013.
4. Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy*, t. V., Warszawa 2014.
5. Baran K.W. (red.), *Prawo urzędnicze. Komentarz*, Warszawa 2014.
6. Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze*, t. VII, Warszawa 2015.
7. Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, wyd. 10, Warszawa 2016.
8. Baran K.W. (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2016.
9. Cudowski B., *Prawo do pracy w okresie przemian gospodarczych i ustrojowych w Polsce*, [w:] *Z zagadnień prawa cywilnego*. Profesorowi Andrzejowi Stelmachowskiemu, red. J. Gajewski, Białystok 1991.
10. Cudowski B., *Zwolnienia grupowe pracowników w świetle wytycznych Rady Wspólnot Europejskich*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993 nr 8.
11. Cudowski B., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, „Państwo i Prawo” 1998 z. 8.
12. Cudowski B., *Porozumienia zbiorowe*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.
13. Cudowski B., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r.*, I PKN 563/00, OSP 2002, z. 1, poz. 9.
14. Cudowski B., *Zakres ograniczeń dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej przez nauczycieli akademickich*, „Państwo i Prawo” 2006 z. 12.
15. Cudowski B., *Trzynasta pensja pracowników samorządowych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 lutego 2006 roku*, K 1/05, „Finanse Komunalne” 2006 nr 5.
16. Cudowski B., *Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 października 2007 roku*, II OSK 1286/07, „Finanse Komunalne” 2008 nr 1-2.

17. Cudowski B., *Przyczyna rozwiązania stosunku pracy a prawo do odprawy pieniężnej*, [w:] Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.
18. Cudowski B., *Odprawa ustawowa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z byłym członkiem zarządu spółki kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 4.
19. Cudowski B., *Ujawnienie wynagrodzenia przez pracownika jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013.
20. Cudowski B., *Dopuszczalność sądowego modyfikowania uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
21. Cudowski B., *Problemy realizacji uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.
22. Cudowski B., Iwulski J. (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013.
23. Cudowski B., Wasilewicz H., *Zwolnienia grupowe*, Białystok 1993.
24. Czarnecki P., *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014.
25. Domańska M., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek w orzecznictwie TS*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011 nr 4.
26. Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
27. Dubowik A., *Komentarz do ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *Prawo pracy*, t. II, red. Z. Salwa, Warszawa 1998.
28. Dubowik A., *Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 9.
29. Dziadzio A., *Zarys historii rozwoju zbiorowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy*, t. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
30. Faliszek-Rosiak A., *Pojęcie pracownika wykonującego taką samą lub podobną pracę w art. 29² § 1 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 5.

31. Florek L., *Zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Komentarz do ustawy z 28 grudnia 1989 r.*, Warszawa 1992.
32. Florek L. (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2007.
33. Florek L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009.
34. Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
35. Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
36. Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
37. Florek L., *Układ zbiorowy a umowa o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2010 nr 2.
38. Florek L., *Glosy do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 235/07) oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010 nr 1.
39. Florek L., *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*, red. G. Uścińska, Warszawa 2013.
40. Gersdorf M., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 r. (I PZP 5/94)*, OSP 1995 nr 3, poz. 48.
41. Gersdorf M., *Problemy prawne związane z tzw. paktem socjalnym - kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999 nr 2.
42. Gersdorf M., *Związki prawa handlowego i prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Przeгляд Prawa Handlowego” 1999 nr 7.
43. Gersdorf M., *Czy jest możliwy powrót spółki pod ustawę kominową i jakie są tego konsekwencje dla stosunków pracy kadry menadżerskiej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 8.
44. Gersdorf M. (red.), *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, Warszawa 2012.
45. Gersdorf M., *Ochrona trwałości stosunku pracy u małych pracodawców*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013.
46. Golat R., *Rozwiązywanie umów o pracę przez pracowników bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2014 nr 11.
47. Goździewicz G., *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998 nr 3.
48. Goździewicz G. (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*, Warszawa 2013.

49. Goździewicz G., *Gospodarcza funkcja układów zbiorowych pracy*, [w:] Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.
50. Góra-Błaszczkowska A., *Glosa do wyroku (III PK 38/04)*, „Monitor Prawa Pracy” 2005 nr 10.
51. Góral Z., [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
52. Góral Z. (red.), M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014.
53. Gurgul S., *Odpowiedzialność współnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej w stosunku do jej wierzycieli*, „Monitor Prawniczy” 2010 nr 20.
54. Hajn Z., *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999.
55. Hajn Z. Glosa do wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00) „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 6.
56. Hajn Z., *Pracodawcy i ich organizacje*, [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006.
57. Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy - część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997 nr 2.
58. Hajn Z., *Złożoność pojęcia pracodawcy*, [w:] Gospodarowanie pracą, red. B. Urbaniak, Łódź 2001.
59. Hajn Z. (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
60. Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
61. Hajn Z., Skupień D. (red.), *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum w pięćdziesięciolecie pracy naukowej profesora Michała Seweryńskiego*, Łódź 2015.
62. Iwulski J., Sanetra W., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
63. Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2013.
64. Jamróz A., *Prawo mianowanego nauczyciela akademickiego do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy*, [w:] Zatrudnienie nauczycieli akademickich, red. W. Sanetra, Warszawa 2015.
65. Jagielski J., [w:] Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, red. K. Rączka, Warszawa 2010.
66. Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J., [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Kraków 2004.
67. Jaśkowski K. (red.), *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Kraków 2004.
68. Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Kraków 2006.

69. Jaśkowski K., Maniewska E., [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2007.
70. Jaśkowski K. (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz, Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, Warszawa 2007.
71. Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1992.
72. Kijowski A., Jankowiak J., *Instytucja prawna zatrudnienia zarządcy zakładu pracy w perspektywie kodyfikacji prawa pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2006 nr 1.
73. Krysińska-Wnuk L., *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*, Warszawa 2009.
74. Kubot Z., *Rodzaje kontraktów menedżerskich*, „Przegląd Prawa Handlowego” 1999 nr 7.
75. Kubot Z., *Cywilnoprawne formy zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych*, [w:] *Zarządzanie spółką prawa handlowego*, Warszawa–Wrocław–Poznań–Zielona Góra 1997.
76. Kubot Z., *Kontrakty menedżerskie średniej kadry kierowniczej*, Wrocław 1999.
77. Kubot Z., *Kwalifikacje prawne kontraktów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000 nr 2.
78. Kubot Z., *Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 9.
79. Kucharski P., *Glosa do uchwały SN z dnia 23 czerwca 1993 r., I PZP 16/93*, „Państwo i Prawo” 1993 z. 11-12.
80. Kucharski P., *Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. III, red. K. Ślęzak, W. Wróbel, Warszawa 2009.
81. Latos-Miłkowska M., *Ochrona trwałości stosunku pracy u małych pracodawców*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013.
82. Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Warszawa 2005.
83. Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł. (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.
84. Leszczyńska A., *Konsultacja zwolnień grupowych przez związki zawodowe i radę pracowników*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.

85. Leszczyńska K., *Rozwiązanie stosunku pracy z „ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 11.
86. Łaga M., *Wielkość zatrudnienia jako kryterium dyferencjacji w prawie pracy*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013.
87. Maniewska E., [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, wyd. 2, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2007.
88. Maniewska E., *Wypowiedzenie zmieniające a grupowe zwolnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 11.
89. Maniewska E., *Majątkowa koncepcja pracodawcy także w indywidualnym prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015 nr 5.
90. Marek A., *Zwolnienia grupowe*, „Służba Pracownicza” 2006 nr 3.
91. Masewicz W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1970.
92. Matey-Tyrowicz M., Zieliński T. (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
93. Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.
94. Mróz T., Drozdowska U., *Kilka uwag o statusie prawnym podmiotów ubezpieczenia zdrowotnego w świetle konstrukcji umowy na rzecz osoby trzeciej*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013.
95. Musiała A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.
96. Muszalski W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
97. Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
98. Niedbała Z. (red.), *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci profesora Andrzeja Kijowskiego*, Warszawa 2010.
99. Niedbała Z., *Glosa do wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 6.
100. Niedbała Z., *Glosa do wyroku SN z 6.09.2005 r. I PK 10/05*, OSP 2006 nr 12, poz. 135.
101. Niedbała Z., Skąpski M., *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Poznań 2009.
102. Nowak K., *Dopuszczalność „złotych spadochronów” w świetle zasad współżycia społecznego*, „Monitor Prawniczy” 2008 nr 15.
103. Opalski A., *Prawo zgrupowań spółek*, Warszawa 2012.

104. Piątkowski J., *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000.
105. Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2005.
106. Piątkowski J., [w:] *Stosunki pracy w administracji publicznej (na tle prawa wspólnotowego)*, red. J. Piątkowski, M.K. Kolasiński, A. Kolasiński, Toruń 2008.
107. Piątkowski J., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013.
108. Piątkowski J., Kolasiński M.K., Kolasiński A. (red.), *Stosunki pracy w administracji publicznej (na tle prawa wspólnotowego)*, Toruń 2008.
109. Pisarczyk Ł., *Wpływ prawa wspólnotowego na kształt polskiej regulacji zwolnień grupowych*, [w:] *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004.
110. Pisarczyk Ł., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 roku (III BP 5/2007)*, OSP 2009 nr 3.
111. Pisarczyk Ł., *Tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy - związki zawodowe a przedstawiciele wybierani*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.
112. Pisarczyk Ł., *Ochrona czy wolność? Porozumienia zbiorowe a swoboda umów*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016,
113. Prusinowski P., *Sytuacja prawna dyrektora szkoły - wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012 nr 7.
114. Pudełko W., *Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa – III PK 43/08*, „Monitor Prawa Pracy” 2011 nr 10.
115. Rączkowski M., *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009 z. 3.
116. Rączkowski M., *Pracodawca wielopodmiotowy – holding?*, [w:] *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, red. M. Gersdorf, Warszawa 2012.
117. Rączka K., *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996 nr 2.
118. Rączka K. (red.), *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010.
119. Rączka K., *Negocjowanie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum w pięćdziesięciolecie pracy naukowej profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015.
120. Rylski M., *Zwolnienia grupowe. Komentarz do ustawy*, Warszawa 2016.

121. Sadlik R., *Zatrudnienie członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Prawo Pracy” 1999 nr 8.
122. Sadlik R., *Odprawa pieniężna dla członka zarządu spółki dowołanego z zajmowanego stanowiska*, „Monitor Prawa Pracy” 2010 nr 10.
123. Salwa Z., *Sytuacja prawna pracowników z powołania zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1991 nr 5-6.
124. Salwa Z. (red.), *Prawo pracy*, t. II, Warszawa 1998.
125. Sanetra W., *O zakresie podmiotowym zwolnień z przyczyn po stronie zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1990 nr 5-6.
126. Sanetra W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, t. I, Białystok 1994.
127. Sanetra W. (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, Białystok 1999.
128. Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa 2004.
129. Sanetra W., *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy - problem ciągle aktualny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007 nr 9.
130. Sanetra W., *Komentarz do art. 125-126*, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013.
131. Sanetra W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013.
132. Sanetra W., Wierzbowski M. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.
133. Sanetra W. (red.), *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, Warszawa 2015.
134. Sawa I., *Ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli mianowanych - glosa I PZP 4/06*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 12.
135. Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Łódź 1976.
136. Sierocka I., *Indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę w świetle art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 2.
137. Sierocka I., *Nowe przepisy o zwolnieniach grupowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003 nr 12.
138. Słonecka J., *Zmiany przepisów dotyczących zwolnień grupowych po 1.01.2004 r.*, „Monitor Prawniczy” 2004 nr 2.
139. Skoczyński J., *Zbiorowe wypowiedzenia zmieniające jako zwolnienie grupowe*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Ludwika Floraka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016.
140. Stelina J., [w:] *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2007.

141. Stelina J, *Przydatność kodeksowej koncepcji pracodawcy w zbiorowym prawie pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, t. XXX, Gdańsk 2013.
142. Suknarowska-Drzewiecka E., *Kryteria doboru pracowników do zwolnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 8.
143. Ślebzak K., Wróbel W. (red.), *Studia i analizy Sądu Najwyższego*, t. III, Warszawa 2009.
144. Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006.
145. Świątkowski A.M., *Wiek - obiektywne kryterium różnicowania uprawnień pracowników*, „Przeгляд Sądowy” 2011 nr 1.
146. Świątkowski A.M., *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013, nr 5.
147. Świątkowski A.M., *Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Cz. 1-2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014 nr 7.
148. Świątkowski A.M., [w:] *System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze*, t. VII, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.
149. Świątcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
150. Szewczyk H., *Układ zbiorowy pracy jako źródło dyferencjacji warunków zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2014 nr 5.
151. Szewczyk H., *Stosunki pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2012.
152. Szurgacz H., *Odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009.
153. Urbaniak B. (red.), *Gospodarowanie pracą*, Łódź 2001.
154. Uścińska G. (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, Warszawa 2013.
155. Tomanek A., *Glosa do wyroku (III PK 38/04)*, OSP 2005 nr 7-8, poz. 87.
156. Tomanek A., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05*, OSP 2007 nr 7-8, poz. 94.
157. Tomaszewska M., *Wiek emerytalny jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2011 nr 2.
158. Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę (pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 1996 nr 3.

159. Wagner B., *Pakiet socjalny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006 nr 9.
160. Walczak K., *Zasady zwolnień grupowych pracowników w 2003 r. i 2004 r. - podobieństwa i różnice*, „Monitor Prawa Pracy” 2004 nr 1.
161. Walczak K., *Uwagi dotyczące pojęcia rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 2.
162. Walczak K., *Nowa dyrektywa o europejskich radach zakładowych i jej wpływ na polskie prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 8.
163. Walczak K., [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak Warszawa 2009.
164. Walczak K., [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013.
165. Walczak K., *Analiza obowiązujących w przedsiębiorstwach regulacji dotyczących przyznawania świadczeń pracownikom odchodzącym z pracy pod kątem ich zgodności z zasadami wynikającymi z teorii zarządzania oraz z wymogami prawa*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. K.W. Baran, Kraków 2016.
166. Wąż P., *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, „Monitor Prawa Pracy” 2007 nr 3.
167. Witoszko W., *Ochrona trwałości zatrudnienia urzędników służby cywilnej*, „Monitor Prawa Pracy” 2012 nr 6.
168. Woźniak A., *Wyższe odprawy z tytułu zwolnień grupowych oraz ich konsekwencje ubezpieczeniowe*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004 nr 8.
169. Wratny J., *Problematyka gwarancji zatrudnienia w porozumieniach okołoprywatyzacyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999 nr 5.
170. Wratny J., *Charakter prawny porozumień socjalnych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych*, „Państwo i Prawo” 1999 z. 6.
171. Wratny J., *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002 nr 12.
172. Wratny J. *Glosa do wyroku SN z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 139/08*, OSP 2011 nr 1.
173. Wratny J., Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
174. Wypych-Żywicka A., [w:] *System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy*, t. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
175. Wypych-Żywicka A., [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, wyd. 10, Warszawa 2016.

176. Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. ogólna*, Warszawa 1986.

Akty normatywne prawa krajowego:

1. Reskrypt Rady Regencyjnej Królestwa Polskiego z dnia 11 czerwca 1918 r. oraz Tymczasowe przepisy służbowe dla urzędników państwowych i Tabela płac urzędników państwowych (Dz.U. Nr 6 poz. 13).
2. Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. Nr 21, poz. 164 ze zm.).
3. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323).
4. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324).
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lipca 1929 r. o stosunku służbowym pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 57, poz. 447).
6. Ustawa z dnia 17 marca 1932 r. o uregulowaniu stosunków służbowych instytucji ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 32, poz. 338).
7. Ustawa z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych i szkół wyższych (Dz.U. Nr 10, poz. 106).
8. Ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz.U. Nr 16, poz. 114 ze zm.).
9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141).
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (tekst jedn. Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.).
11. Ustawa z dnia 8 października 1980 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. Nr 136 poz. 704 ze zm.).
12. Ustawa z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (tekst jedn. Dz.U. z 2011 r. Nr 79, poz. 430 ze zm.).
13. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 ze zm.).
14. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.).

15. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31 poz. 214).
16. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.; tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.);
17. Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.).
18. Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65 poz. 385 ze zm.).
19. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 167).
20. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).
21. Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.).
22. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.).
23. Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego (Dz.U. Nr 21, poz. 84 ze zm.).
24. Ustawa z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 53, poz. 252).
25. Ustawa z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 136, poz. 704 ze zm.).
26. Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 82 ze zm.).
27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, obliczania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).
28. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 121).
29. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

30. Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.).
31. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).
32. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 996).
33. Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 254).
34. Ustawa z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji, restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe” (Dz.U. Nr 84, poz. 948 ze zm.).
35. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. Nr 61, poz. 624 ze zm.).
36. Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080 ze zm.).
37. Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 145, poz. 1146).
38. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
39. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy (Dz.U. Nr 213, poz. 1800 ze zm.).
40. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz. 139).
41. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

42. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.).
43. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006 (Dz.U. Nr 210, poz. 2037 ze zm.).
44. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.).
45. Ustawa z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.).
46. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz.U. Nr 175, poz. 1086).
47. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111).
48. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1202).
49. Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455).
50. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania (Dz.U. poz. 204).
51. Ustawa z dnia 25 maja 2015 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).
52. Ustawa z dnia 25 listopada 2015 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. poz. 1992).

Akty prawne prawa międzynarodowego i unijnego:

1. Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r., dostępna pod adresem: <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/mop/1949a.html> [dostęp: 21.11.2016].
2. Konwencja nr 158 i uzupełniająca ją zalecenie nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1982 r. dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy,

dostępna pod adresem: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k158.html> [dostęp: 21.11.2016].

3. Dyrektywa Rady nr 75/129/WE z dnia 17 lutego 1975 r. o zbliżeniu ustawodawstw Państw Członkowskich w zakresie zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 48, s. 29).
4. Dyrektywa Rady nr 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw lub ich części (Dz.Urz. WE L 283, s. 23).
5. Dyrektywa Rady nr 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. dotycząca ochrony roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy (Dz.Urz. WE L 283, s. 23).
6. Dyrektywa Rady nr 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. (Dz.Urz. WE L 245, s. 3).
7. Dyrektywy Rady nr 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz.Urz. UE L 254, s. 64).
8. Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225, s. 16).
9. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz. UE L 80, s. 29).
10. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/74/WE z dnia 23 września 2002 r. (Dz.Urz. WE L 270 , s. 10).

Orzecznictwo polskich sądów i trybunałów:

1. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r. (III PU 28/64), OSNCP 1965 nr 9, poz. 157.
2. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. (III PU 17/65), OSNCP 1966 nr 4, poz. 66.
3. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r. (I CR 440/78), OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168.
4. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1983 r. (I PRN 108/83), Legalis nr 23894.

5. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85), LexPolonica nr 310254; OSNCP 1985 nr 11, poz. 164.
6. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r. (III PZP 47/87), OSNCP 1989 nr 9, poz. 131.
7. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1988 r. (II URN 102/88), OSNCP 1991 nr 1, poz. 7.
8. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 335/90), LexPolonica nr 317980; OSP 1991 nr 9, poz. 212.
9. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r. (I PR 351/90), OSP 1991 nr 7-8, poz. 169.
10. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 1990 r. (I PR 319/90), OSNCP 1992 nr 11 poz. 204.
11. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r. (III PZP 22/90), OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64.
12. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991 r. (I PR 4/91), Legalis nr 27216.
13. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1991 r. (I PR 457/90), „Rejent” 1991 nr 9.
14. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1991 r. (I PZP 1/91), OSNCP 1992 nr 1, poz. 2.
15. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 1991 r. (I PZP 29/91), OSNCP 1992/4, poz. 52; „Rejent” 1991 nr 7-8.
16. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1991 r. (I PZP 39/91), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992 nr 1.
17. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 września 1991 r. (I PZP 40/91), OSNCP 1992 nr 4, poz. 54.
18. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1992 r. (I PZP 5/92), OSNCP 1992 nr 9, poz. 150.
19. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 marca 1992 r. (III APR 11/92), OSA 1992 nr 11, poz. 55.
20. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1993 r. (I PZP 71/92), OSNCP 1993 nr 9, poz. 144.
21. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1993 r. (I PZP 6/93), OSNCP 1993 nr 11, poz. 193.

22. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 1993 r. (I PZP 16/93), OSNCP 1993 nr 11, poz. 191; OSP 1994 nr 5, poz. 93.
23. uchwała z dnia 25 czerwca 1993 r. (I PZP 24/93), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993 nr 12.
24. uchwała z dnia 25 czerwca 1993 r. (I PZP 25/93) „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994 nr 1.
25. uchwała składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93), OSNC 1994 nr 1 poz. 2.
26. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1993 r. (I PZP 43/93), Legalis nr 28316; OSNCP 1994 nr 6, poz. 131.
27. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1993 r. (I PZP 46/93), OSNCP 1994 nr 6, poz. 131.
28. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1994 r. (I PZP 60/93), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994 nr 7.
29. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., (I PRN 127/93), OSNCP 1994 nr 11, poz. 223.
30. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1994 r. (I PZP 7/94), OSNAPiUS 1995 nr 2 poz. 25.
31. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1994 r. (I PRN 63/94), OSNAPiUS 1995 nr 3 poz. 36.
32. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1994 r. (I PZP 52/94), OSNAPiUS 1995 nr 9 poz. 107.
33. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995 r. (I PRN 119/94), OSNAPiUS 1995 nr 12 poz. 146.
34. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r. (I PRN 15/95), OSNAPiUS 1995 nr 21, poz. 264.
35. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r. (I PRN 29/95), OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 277.
36. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 sierpnia 1995 r. (III AUr 271/95), „Prawo Pracy” 1996 nr 5.
37. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1995 r. (I PKN 3/96), OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193.
38. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1996 r. (I PKN 3/96), OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193.

39. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r. (I PKN 23/96), OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270.
40. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r. (I PKN 46/96), OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 273.
41. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 20/97), OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417.
42. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r. (I PKN 39/97), OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 492.
43. wyrok Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 1997 r. (I PKN 72/97), OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 8.
44. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1997 r. (I PKN 88/97), OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 10.
45. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r. (II UKN 67/97), OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57.
46. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. (I PKN 229/97), OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329.
47. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97) OSNAPiUS 1998 nr 14 poz. 427.
48. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r. (I PKN 299/97), OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 536.
49. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r. (I PKN 347/97), OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 500.
50. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 401/97), LexPolonica nr 330816; OSNAPiUS 1998 nr 18 poz. 542.
51. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 394/97), OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595.
52. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 417/97), OSNAPiUS 1998 nr 20 poz. 597.
53. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r. (I PKN 467/97), OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678.
54. wyrok Sądu Najwyższego z 16 stycznia 1998 r. (I PKN 472/97), OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 682.
55. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r. (II UKN 479/97), OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34.

56. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1998 r. (II UKN 488/97), OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68.
57. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81.
58. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 r. (I PKN 455/97), OSNAPiUS 1999 nr 4 poz. 121.
59. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1998 r. (II UKN 550/97), OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 179.
60. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1998 r. (I PKN 70/98), OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 236.
61. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r. (I PKN 29/98), OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 242.
62. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 271/98), OSNAPiUS 1999 nr 18 poz. 577.
63. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. (I PKN 293/98), OSNAPiUS 1999/18, poz. 582.
64. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1998 r. (II UKN 196/98), OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 589.
65. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. (I PKN 334/98), OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646.
66. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r. (III ZP 27/98), OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 265.
67. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r. (I PKN 315/97), OSNP 1998 nr 14, poz. 427.
68. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r. (I PKN 389/98), OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718.
69. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r. (I PKN 416/98), OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775.
70. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1998 r. (I PKN 458/98), OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94.
71. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1998 r. (I PKN 492/98), OSNPAPiUS 2000 nr 3, poz. 101.
72. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. (I PKN 517/98), OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138.

73. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r. (I PKN 562/98), OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223.
74. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r. (I PKN 588/98), OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 298.
75. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r. (I PKN 595/98), OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 300.
76. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r. (I PK 13/12), Legalis nr 537295.
77. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 642/98), OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417.
78. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., (I PKN 665/98), OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535.
79. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. (I PKN 128/99), OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 653.
80. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r. (I PKN 176/99), OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 788.
81. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r. (I PKN 320/99), OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 806.
82. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r. (I PKN 345/99), OSNP 2001 nr 6, poz. 195.
83. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r. (I PKN 364/99), OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 219.
84. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r. (I PKN 417/99), OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 273.
85. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2000 r. (I PKN 404/99), OSNP 2001 nr 10, poz. 347.
86. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r. (I PKN 499/99), OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407; „Monitor Prawniczy” 2001, Nr 15.
87. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r. (I PKN 481/99), OSNAPiUS 2001 nr11 poz. 373.
88. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2000 r. (II CKN 725/98), OSNC 2000 nr 9, poz. 158.
89. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r. (I PKN 541/99), OSNAPiUS 2001 nr 14, poz. 464.

90. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r. (I PKN 555/99), OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 485.
91. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99), OSNP 2001 nr 16, poz. 516.
92. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r. (II PK 306/09), LexPolonica nr 2591000.
93. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r. (III ZP 12/00), OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 806.
94. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 674/99), OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 664.
95. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r. (I PKN 703/99), OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 712.
96. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99), LexPolonica nr 353652; OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 40.
97. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00), LexPolonica nr 355162; OSNAPiUS 2002 nr 10 poz. 240.
98. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r. (I PKN 133/00), OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326.
99. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2000 r. (I PKN 144/00), Legalis nr 238974
100. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2000 r. (I PKN 170/00), OSNP 2002 nr 16, poz. 377.
101. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r. (I PKN 191/2000), OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 433.
102. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2001 r. (I PKN 284/00), "Monitor Prawa Pracy" 2003 nr 11, str. 517.
103. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. (I PKN 334/00), OSNAPiUS 2003 nr 11.
104. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000), OSNP 2003 nr 3 poz. 65.
105. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r. (III ZP 25/00), OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134.
106. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2001 r. (I PKN 515/00), OSNP 2003 nr 9, poz. 225.

107. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 521/2000), LexPolonica nr 361242; OSNP 2003 nr 10 poz. 244.
108. wyroku Sądu Najwyższego z 4 lipca 2001 r. (I PKN 565/00), OSNAPiUS 2003 nr 10, poz. 251.
109. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. (I PKN 541/2000), „Monitor Prawniczy” 2001 nr 23.
110. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001r. (I PKN 551/00), OSNP 2003 nr 12, poz. 290.
111. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00), OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90.
112. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 616/00), OSNP 2003 nr 17, poz. 412.
113. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r. (I PKN 612/00), OSNP 2003 nr 16 poz. 38.
114. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r. (I PKN 675/00), OSNP 2003 nr 19, poz. 461.
115. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r. (I PKN 700/00), OSNP 2003 nr 21 poz. 517.
116. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 712/00), Legalis nr 59736.
117. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 182/01), OSNP 2003 nr 23, poz. 571.
118. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 729/00), OSNAPiUS 2003 nr 23, poz. 568.
119. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r. (I PKN 777/2000), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003 nr 2.
120. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r. (III ZP 31/01), OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284.
121. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r. (I PKN 786/00), OSNP 2004 nr 2, poz. 30.
122. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2002 r. (I PKN 933/00), OSNAPiUS 2004 nr 5, poz. 80.
123. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r. (III PZP 4/02), OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 324.

124. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2002 r. (III PZP 7/02), „Biuletyn Sądu Najwyższego” 2002 nr 5.
125. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r. (I PKN 371/01), „Monitor Prawniczy” 2004 nr 12.
126. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2002 r. (I PKN 250/01), OSNP 2004 nr 8, poz. 141.
127. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r. (I PKN 592/01), OSNP 2004 nr 9, poz. 155.
128. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r. (I PKN 609/01), OSNAPiUS 2004 nr 10, poz. 167.
129. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r. (I PKN 455/01), Legalis nr 241205.
130. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r. (PKN 575/01), OSNP 2004 nr 11, poz. 190.
131. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 2003 r. (III PZP 20/02), OSNP 2004 nr 1 poz. 4.
132. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 r. (III PZP 4/03), OSNAPiUS 2003 nr 20, poz. 482.
133. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r. (I PK 16/2002), OSNP 2004 nr 14, poz. 239.
134. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 czerwca 2003 r. (K 52/02), OTK ZU 2003 nr 6A, poz. 54.
135. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 2003 r. (I PK 270/02), OSNP 2004 nr 16, poz. 281.
136. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r. (I PK 290/02), OSNP 2004 nr 17, poz. 299.
137. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r. (I PK 113/03), OSNP 2004 nr 21, poz. 364.
138. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r. (I PK 191/03), OSNAPiUS 2004 nr 23, poz. 403.
139. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r. (III PZP 12/03), OSNP 2004 nr 11, poz. 187.
140. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 lutego 2004 r. (K 54/02), OTK ZU 2004 nr 2A, poz. 10.

141. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r. (I PK 362/2003), OSNP 2005 nr 2 poz. 17.
142. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 r. (I PK 512/03), OSNP 2005 nr 5, poz. 62.
143. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r. (III PK 21/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 51, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2005 nr 3, poz. 16.
144. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSP 2005 nr 7-8, poz. 87.
145. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r. (III PK 38/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 55.
146. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r. (III PZP 3/04), OSNP 2005 nr 4, poz. 49.
147. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2004 r. (II PK 27/04), OSNP 2005 nr 10, poz. 142; „Monitor Prawniczy” 2005 nr 8.
148. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2004 r. (IV CK 640/03), OSNC 2005 nr 9, poz. 157.
149. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2004 r. (I PK 20/04), OSNP 2005 nr 13 poz. 185.
150. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r. (III PK 57/04), OSNP 2005 nr 13, poz. 188.
151. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2005 r. (II PK 188/04), OSNP 2005 nr 17 poz. 270.
152. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 167/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 316.
153. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 175/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 317.
154. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 r. (I PK 178/04), LexPolonica nr 373931.
155. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 r. (I PK 174/04), OSNP 2005 nr 20, poz. 319.
156. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04), OSNAPiUS 2005 nr 18, poz. 286.
157. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r. (I PK 191/04), OSNAPiUS 2005 nr 21, poz. 335.

158. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r. (I PK 199/04), OSNP 2005 nr 22, poz. 351.
159. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2005 r. (III PK 100/04), OSNP 2005 nr 22 poz. 353.
160. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r. (II PK 251/04), Legalis nr 76108.
161. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2005 r. (I PK 214/04), OSNP 2006 nr 1-2, poz. 8.
162. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r. (III PK 108/04), OSNP 2005 nr 23, poz. 370.
163. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2005 r. (II PK 275/04), Legalis nr 299551.
164. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r. (II PK 304/04), OSNP 2006 nr 3-4, poz. 45.
165. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r. (I PK 276/04), „Wokanda” 2006 nr 2 poz. 23.
166. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r. (III PK 50/05), OSNP 2006 nr 5-6, poz. 84.
167. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r. (III PK 52/05), OSNP 2006 nr 5-6, poz. 86.
168. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r. (I PK 16/05), OSNP 2006 nr 11-12, poz. 183.
169. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r. (I PK 10/05), OSNP 2006 nr 13-14, poz. 203.
170. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 r. (I PK 35/05), OSNP 2006 nr 16, poz. 235.
171. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2005 r. (III PK 82/05), OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239.
172. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (I PK 86/05), „Monitor Prawa Pracy” 2006 nr 6, poz. 316; OSNP 2006 nr 19-20, poz. 295.
173. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r. (II PZP 8/05), OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72.
174. wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r. (I PK 94/05), OSNP 2006 nr 21-22, poz. 320.

175. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r. (III PK 114/05), OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2.
176. wyroku Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r. (II PK 167/05), OSNP 2007 nr 5-6, poz. 70.
177. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r. (II PK 249/05), OSNAPiUS 2007 nr 5-6, poz. 72.
178. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r. (II PK 219/05), OSNP 2007 nr 7-8, poz. 96.
179. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2006 r. (III PK 18/06), OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126.
180. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r. (ZP 2/06), OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38.
181. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r. (II PK 323/05), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 186.
182. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2006 r. (I PK 102/06), „Prawo Pracy” 2006 nr 9.
183. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r. (I PK 290/05), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 192.
184. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r. (I PK 87/06), OSNAPiUS 2007 nr 17-18, poz. 246.
185. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2006 r. (I PK 89/06), „Monitor Prawniczy” 2007 nr 2.
186. wyrok Sądu Najwyższego dnia 13 września 2006 r. (II PK 4/06), OSNP 2007 nr 17-18, poz. 2.
187. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. (II PZP 3/06), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181.
188. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r. (I PK 112/06), Legalis nr 175325.
189. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. (I PZP 4/06), OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89.
190. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r. (I PK 222/06), OSNP 2007 nr 17, poz. 590.
191. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2007 r. (I PK 238/06), OSNAPiUS 2008 nr 7-8, poz. 96.

192. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r. (III BP 5/07), OSNP 2008 nr 13-14 poz. 18.
193. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2007 r. (I PK 102/06), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190.
194. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r. (I PK 110/07), OSNP 2008 nr 21-22, poz. 310.
195. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. (II PK 14/07), OSNP 2008 nr 21-22, poz. 31
196. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. (II PK 29/07), LexPolonica nr 1875503.
197. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2007 r. (I PK 116/07), Legalis nr 175329.
198. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r. (II PK 119/07), OSNP 2009 nr 3-4 poz. 39.
199. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2008 r. (II PK 107/07), OSNAPiUS 2009 nr 5-6, poz. 62.
200. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., (II PK 146/07), OSNP 2009 nr 7-8, poz. 361.
201. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 r. (II OPK 171/07), OSNP 2009 nr 9-10, poz. 118.
202. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 225/07), Legalis nr 170225.
203. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. (I PZP 12/07), OSNP 2008 nr 19-20, poz. 279.
204. wyrok Sądu Najwyższego dnia 19 marca 2008 r. (I PK 234/07), Legalis nr 170230.
205. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 235/07), OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190.
206. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r. (I PK 235/07), „Monitor Prawniczy” 2008 nr 9.
207. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 261/07), OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200.
208. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2008 r. (I PK 249/07), Lex nr 465974.
209. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r. (I PK 259/07), OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256.

210. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r. (I PK 311/07), OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258.
211. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2008 r. (III PK 6/08) Legalis nr 491798.
212. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r. (I PK 2/08), OSNP 2009 nr 23-24 poz. 311.
213. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2008 r. (I PK 41/09), Lex nr 523550.
214. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r. (I PK 22/08), OSNP 2010 nr 3-4 poz. 32; LexPolonica nr 1988371.
215. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2008 r. (I PK 79/08), OSNP 2010 nr 9-10, poz. 111.
216. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., (P 48/07), OTK ZU 2008 nr 10A, poz. 173.
217. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2008 r. (III PK 35/08), OSNP 2010 nr 11-12, poz. 130.
218. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r. (II PK 139/08), OSNP 2010 nr 11-12 poz. 134; LexPolonica nr 2025784.
219. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r. (I PK 86/08), Lex nr 497682.
220. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r. (II PK 108/08), LexPolonica nr 2578272.
221. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2013 r. (III CSK 154/12), Legalis nr 719225.
222. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r. (II PK 156/08), Legalis nr 242494.
223. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r. (II PK 204/08), OSNP 2010 nr 19-20, poz. 232.
224. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. (I PK 185/08), LexPolonica nr 2087708; OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259.
225. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r. (II PK 219/08), OSNAPiUS 2010 nr 21-22, poz. 261.
226. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09), OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32.
227. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r. (I PK 228/08), OSP 2010 nr 3, poz. 26.

228. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. (II PK 232/08), OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70.
229. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r. (I PK 52/09), LexPolonica nr 2225710; Lex nr 550996.
230. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r. (II PK 84/09), Lex nr 57196.
231. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r. (II PK 109/09), Legalis nr 287815.
232. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r. (II PK 166/09), OSNAPiUS 2011 nr 13-14, poz. 174.
233. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r. (II PK 184/09), OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180.
234. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2010 r. (II BP 11/09), LexPolonica nr 2440025.
235. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r. (II PK 249/09), OSNAPiUS 2011 nr 17-18, poz. 225.
236. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. (I PK 175/09), „Monitor Prawa Pracy” 2010 nr 10.
237. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2010 r. (II UK 34/10), Legalis nr 317012
238. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r. (I PK 23/10), OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289.
239. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r. (II PK 67/10), Legalis nr 412610.
240. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r. (II PK 113/10), OSNP 2012 nr 3-4, poz. 33.
241. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r. (I PK 126/10), OSNP 2012 nr 3-4, poz. 41.
242. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r. (I PK 152/10), OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62.
243. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2011 r. (II PK 102/11), LexPolonica nr 3902729.
244. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r. (II PK 187/10), OSNP 2012 nr 7-8, poz. 89.
245. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2011 r. (III CKN 304/00), Legalis nr 277783.

246. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2011 r. (II PK 107/10), OSNP 2012 nr 7-8, poz. 94.
247. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r. (II PK 165/10), Legalis nr 362200.
248. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r. (I PK 185/10), Legalis nr 429238.
249. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2011 r. (II PK 273/10), OSNAPiUS 2012 nr 11-12, poz. 138.
250. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedzibą w Gliwicach z dnia 31 maja 2011 r. (IV SA/Gl 413/11), Legalis nr 341221.
251. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2011 r. (I PK 28/11), OSNP 2012 nr 15-16, poz. 196.
252. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r. (II PK 51/11), OSNP 2012 nr 17-18 poz. 219.
253. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011 r. (III PK 14/11), OSNAPiUS 2012 nr 21-22, poz. 256.
254. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r. (I PK 27/11), Legalis nr 447380.
255. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r. (I P 109/1), OSNP 2013 nr 3-4, poz. 27.
256. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r. (I PK 144/11), Legalis nr 537081.
257. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 227/11), Lex nr 1212057; OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107.
258. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11), OSNP 2013 nr 11-12, poz. 125.
259. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12), Lex nr 1243022.
260. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012 r. (I PK 61/12), OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199.
261. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2012 r. (I UK 159/12), OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 213.
262. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2012 r. (II PK 36/12), OSNAPiUS 2013 nr 15-16, s. 652.
263. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12), OSNAPiUS 2013 nr 13-14, poz. 147.
264. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12), OSNAPiUS 2014 nr 4, poz. 52.

265. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2013 r. (II PK 260/12), OSNAPiUS 2014 nr 2, poz. 23.
266. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2013 r. (III PK 59/12), OSNAPiUS 2014 nr 7, poz. 99.
267. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r. (I PZP 1/13), OSNAPiUS 2013 nr 23-24, poz. 270.
268. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. (II PK 50/13), OSNP 2014 nr 9, poz. 129.
269. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2013 r. (II PK 55/13), Legalis nr 1061615
270. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2014 r. (II PK 157/13), Lex nr 1408505.
271. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r. (I PK 173/13) Legalis nr 1162497
272. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r. (I PK 189/13), „Monitor Prawa Pracy” 2014 nr 8.
273. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. (II PK 236/13), OSNAPiUS 2015 nr 11, poz. 147.
274. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13), OSP 2015 nr 9, poz. 85.
275. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. (I PK 79/14), Legalis nr 1157405.
276. uchwała z dnia 17 czerwca 2015 r. (III UZP 2/15), „Monitor Prawniczy” 2015 nr 12.
277. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r. (I PK 496/98), OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 410.
278. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r. (I PRN 25/95), OSNAPiUS 1996 nr 4, poz. 60.
279. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r. (II PK 249/05), OSNAPiUS 2007 nr 5-6, poz. 72.
280. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12), OSNAPiUS 2013 nr 13-14, poz. 147.
281. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r. (III UZP 6/16), „Biuletyn Sądu Najwyższego” 2016 nr 6.
282. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r. (III PZP 1/15), „Monitor Prawniczy” 2015 nr 11.

283. wyrok Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 1980 r. (I PR 43/80), OSNCP 1980 nr 12, poz. 248.
284. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1996 r. (I PKN 3/96), OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193.
285. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2004 r. (I PK 217/03), OSNP 2004 nr 24, poz. 419.
286. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r. (II PK 235/04), OSNP 2005 nr 18, poz. 286.
287. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r. (II PK 317/05), OSNP 2007 nr 13-14, poz. 185.
288. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r. (I PK 63/10), Legalis nr 287080.
289. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2011 r. (I PZP 5/10), OSNP 2011 nr 15-16 poz. 199.
290. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r. (III PK 83/14), OSNAPiUS 2016 nr 10 poz. 127.
291. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r. (II PK 138/08), Legalis nr 114473.
292. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1971 r. (II PR 453/70), Legalis nr 15250.
293. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2004 r. (I PK 115/04), OSNAPiUS 2005 nr 15, poz. 226.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej:

1. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 *Josef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*, ECR 1986, s. 1119.
2. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 17 maja 1990 r. w sprawie C-262/88 *Barber przeciwko Guardian Royal Exchange Assurance Group*, ECR s. I-1889.
3. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 27 czerwca 1990 r. w sprawie C-33/89 *Maria Kowalska przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg*, ECR s. I-2591.

4. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 kwietnia 1994 r. w sprawie C-392/92 *Christel Schmidt przeciwko Spar und Leihkasse Der Fruheren Aemter Bordeesholm, Kielund Cronshagen*, ECR 1994, s. I-1311.
5. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 1995 r. w sprawie C-449/93 *Rockfon A/S przeciwko Specialarbejderforbundet i Danii*, ECR 1995, s. I-04291.
6. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 *AyseSüzen przeciwko Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*, ECR 1997, s. I-1259.
7. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie C-167/97 *Seymour-Smith i Perez*, ECR s. I-623, pkt 26.
8. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 26 września 2000 r. w sprawie C-175/99 *Didier Mayeur przeciwko Association Promotion de Information Messine (APIM)*, ECR 2000, s. I-7755.
9. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 12 października 2004 r. w sprawie G-55/02 *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalii*, ECR 2004, s. I-9387
10. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 9 grudnia 2004 r. w sprawie C-19/02 *Viktor Hlozek przeciwko Roche Austria Gesellschaft mbH*, LexPolonica nr 371313; Dz.Urz. UE C 109, s. 22; ECR 2004, s. I-11491.
11. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03, ECR 2005, s. I-00885.
12. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 15 grudnia 2005 r. w sprawie C-232/04 i C-233/04 *NurtenGuney-Gorres i Gul Demir przeciwko Securicor Aviation (Germany) Ltd i Kotte rAviation Security GmbH and Co. KG*, ECR 2005, s. I-11237.
13. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 24 lutego 2007 r. w sprawie C-521/06, Dz.Urz. UE C 42, s. 16.
14. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-458/05 *Mohamed Jouini i inni przeciwko Princess Personal Service GmbH (PPS)*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, Nr 1.
15. wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-385/05 *Confédération générale du travail i inni przeciwko Premier minister, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, Dz.Urz. UE C 56, s. 9.

16. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-44/08 *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i inni przeciwko Fujitsu Siemens Computers*, Dz.Urz. UE C 267 s. 15.
17. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie C-323/08 *Ovidio Rodriguez Mayor i inni przeciwko Herenciayacente de Rafael de las Heras Davila i innym*, Dz.Urz. UE 2010 C Nr 24, s. 10.

Inne źródła:

1. Opinia Rzecznika Generalnego A.G. Cosmasa do sprawy C-449/93, Zb.Orz. 1995 s. I-04291.
2. Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 21312 w sprawie wysokości odpraw prezesów zarządów spółek Skarbu Państwa, strona internetowa Sejmu RP:
<http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=2D3A5413> [dostęp: 21.11.2016].
3. Projekty indywidualnego i zbiorowego kodeksu prawa pracy przygotowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy w 2008 r., strona internetowa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:
https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf [dostęp: 21.11.2016].