

WROCŁAWSKIE STUDIA SĄDOWE

KWARTALNIK

1/2016
(18)

ROK V
STYCZEŃ-MARZEC

WROCŁAW

Rada naukowo-programowa:

prof. Tadeusz Ereciński
prof. Józef Frąckowiak
prof. Edward Gniewek
prof. Jacek Gołaczyński
prof. Włodzimierz Gromski
prof. Raimundas Jurka

prof. Bradford W. Morse
SSA Andrzej Niedużak
prof. Lech K. Paprzycki
prof. Walerian Sanetra
prof. Zofia Sienkiewicz
prof. Herbert Szurgacz

Kolegium redakcyjne:

prof. Jerzy Skorupka – redaktor naczelny
dr Wojciech Jasiński – sekretarz redakcji
redaktor tematyczny
dr Wojciech Szydło – redaktor tematyczny

Redakcja techniczna:

Oficyna Prawnicza

Tłumaczenie:

mec. Izabela Konopacka

Wydawca:

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu oraz
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego

ISSN 2084-0454

Zgodnie z załącznikiem do komunikatu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 18 grudnia 2015 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych wraz z liczbą punktów przyznawanych za publikacje w tych czasopismach, publikacja we Wrocławskich Studiach Sądowych wiąże się z uzyskaniem 3 punktów.

Producent:

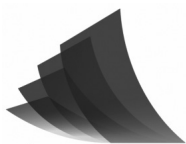
Oficyna Prawnicza
www.oficynaprawnicza.pl

Okładka, skład i łamanie:

Oficyna Prawnicza

Druk i oprawa:

Drukarnia KiD



Oficyna Prawnicza

Nakład: 400 egz.

Wersją podstawową (referencyjną) czasopisma jest wersja papierowa.

SPIS TREŚCI

Słowo wstępne.....	5
--------------------	---

Artykuły

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, profesor Uniwersytetu Warszawskiego Odszkodowanie, zadośćuczynienie, kara ustawowa? Refleksje na temat odpowiedzialności majątkowej pracodawcy w prawie pracy	7
--	---

Dr hab. Leszek Mitrus, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę.....	22
---	----

Dr hab. Renata Babińska-Górecka, adiunkt Uniwersytetu Wrocławskiego Podstawy prawne odpowiedzialności pracodawcy jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne.....	38
---	----

Grażyna Szyburska-Walczak, Prezes Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu Odpowiedzialność pracodawcy za nieopłacone składki na ubezpieczenia społeczne	62
---	----

Dr Agnieszka Górnicz-Mulcahy, adiunkt Uniwersytetu Wrocławskiego Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w toku naboru na stanowisko w służbie publicznej.....	73
---	----

Dr Małgorzata Kurzynoga, adiunkt Uniwersytetu Łódzkiego Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy za naruszenie przepisów przy rozwiązywaniu umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym.....	87
---	----

Dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, adiunkt Uniwersytetu Wrocławskiego Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie ustawowego obowiązku ponownego zatrudnienia.....	104
--	-----

TABLE OF CONTENTS

Introduction	5
--------------------	---

Articles

Łukasz Pisarczyk, PhD, professor of the University of Warsaw

Compensation, redress, statutory penalty? Reflections on the financial liability of the employer within the Employment Law.....	7
---	---

Leszek Mitrus, PhD, professor of the Jagiellonian University

Employer's civil law liability for unlawful termination of an employment contract	22
---	----

Renata Babińska-Górecka, PhD, University of Wrocław

Legal basis for the employer's liability as a payer of social insurance contributions	38
---	----

Grażyna Szyburska-Walczak, President of the Court of Appeals in Wrocław

Employer's liability for unpaid social insurance contributions	62
--	----

Agnieszka Górnicz-Mulcahy, PhD, University of Wrocław

The employer's compensatory liability for a violation of the equal treatment principle in the course of recruitment for the post within the public service.....	73
---	----

Małgorzata Kurzynoga, PhD, University of Łódź

The financial liability of employers for a violation of provisions while terminating the employment contract with a protected trade union activist	87
--	----

Monika Lewandowicz-Machnikowska, PhD, University of Wrocław

Employer's compensatory liability for a breach of a statutory re-employment obligation.....	104
---	-----

Słowo wstępne

Dnia 20 listopada 2015 r. na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego odbyła się konferencja naukowa pt. „Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy”. Była to już trzecia konferencja, organizowana corocznie przez Zakład Prawa Pracy Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego wraz z Sądem Apelacyjnym we Wrocławiu.

W konferencji wzięli udział przedstawiciele ośrodków akademickich zajmujących się prawem pracy i prawem socjalnym, jak również osoby należące do korporacji prawniczych: sędziowie, adwokaci i radcowie prawni. Szczególnie licznie byli reprezentowani sędziowie orzekający w sprawach pracy i ubezpieczeń społecznych w Sądzie Apelacyjnym we Wrocławiu, Sądzie Okręgowym we Wrocławiu oraz Sądach Rejonowych apelacji wrocławskiej.

Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy, stanowiąca przedmiot konferencji, należy do tych zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego, które wywołują ożywione zainteresowanie. Problematyka ta nie znalazła wyrazu w systematyce kodeksu pracy, w którym nie uregulowano – na wzór odpowiedzialności pracowniczej – odrębnej instytucji odpowiedzialności pracodawcy. W obecnych warunkach ustrojowych powstaje pytanie o charakter i granice odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego. Wymaga rozważenia, czy odpowiedzialność ta kształtuje sankcje specyficzne dla prawa pracy, czy też jej celem jest pełna rekompensata szkody poniesionej przez pracownika w związku z naruszeniem obowiązków pracodawcy. Osobnym zagadnieniem jest zakres odpowiedzialności pracodawcy jako płatnika składek na ubezpieczenie społeczne.

Zamierzeniem organizatorów konferencji było, aby stanowiła ona forum wymiany poglądów przedstawicieli nauki prawa oraz środowisk prawniczych zajmujących się praktyką prawa pracy i prawa socjalnego. Zagadnienia będące przedmiotem zainteresowania doktryny mogą być zatem konfrontowane z doświadczeniami wynikającymi z sądowego stosowania prawa. Przyjęcie takiego założenia pozwala na szersze spojrzenie na problematykę odpowiedzialności majątkowej pracodawcy, przyczyniając się do wyjaśnienia kwestii mających istotne znaczenie

dla pożądanego kierunku ewolucji i wykładni regulacji prawnej. Kwestie te zostały poruszone w referatach konferencyjnych, które stały się podstawą opracowań zamieszczonych w niniejszym tomie „Wrocławskich Studiów Sądowych”.

Doceniając życzliwość władz Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu oraz Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, która była nieodzownym warunkiem zorganizowania konferencji, składamy tą drogą podziękowania Prezesowi Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu, Pani Grażynie Szyburskiej-Walczak, oraz Panu Dziekanowi Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Profesorowi Włodzimierzowi Gromskiemu.

Artur Tomanek

Łukasz Pisarczyk

Odszkodowanie, zadośćuczynienie, kara ustawowa? Refleksje na temat odpowiedzialności majątkowej pracodawcy w prawie pracy

1. Uwagi wstępne

W przypadku każdego obowiązku – zarówno wynikającego z przepisów, jak i postanowień umownych – poszukuje się odpowiedzi na pytanie o sankcję, czyli konsekwencje zachowania niezgodnego ze sformułowanym nakazem lub zakazem. Kwestia ta nabiera szczególnego znaczenia w stosunkach pracy, gdzie istnieje potrzeba stworzenia rozwiązań, które uwzględniałyby specyfikę relacji istniejącej między pracodawcą a pracownikiem. Dostrzega to również ustawodawca, choćby wówczas, gdy w sposób kompleksowy reguluje pracowniczą odpowiedzialność majątkową za szkody wyrządzone przy wykonywaniu pracy¹. Dużo bardziej złożony jest problem odpowiedzialności pracodawcy. W tym przypadku ustawodawca nie zdecydował się na stworzenie odrębnej instytucji, interweniując jedynie w wybranych przypadkach². Rodzi to wątpliwości natury zarówno teoretycznej, jak i praktycznej. Przede wszystkim pojawiają się pytania o charakter odpowiedzialności uregulowanej w sposób odrębny, a także o relację przepisów prawa pracy do

¹ Zob. m.in.: J. Jończyk, *Materialna odpowiedzialność pracowników*, „Państwo i Prawo” 1975, nr 1; M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976; L. Dzikiewicz, *Materialna odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 1977 czy też W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991.

² Por. m.in.: T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12, s. 2, oraz M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 4, s. 2.

zasad odpowiedzialności wynikających z przepisów kodeksu cywilnego³. Ustawodawca posługuje się konstrukcją nie tylko odszkodowania, lecz również zadośćuczynienia oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Co więcej, zwraca się uwagę na szczególny charakter niektórych odszkodowań, które są uznawane za kary ustawowe (co ma oczywiście istotne znaczenie w kontekście ustalania wysokości świadczenia). Wszystko to uzasadnia teoretyczną refleksję na temat świadczeń, które przysługują pracownikowi od pracodawcy wówczas, gdy ten ostatni narusza któryś z ciążących na nim obowiązków.

2. Konstrukcja majątkowej odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika

W przeciwieństwie do pracowniczej odpowiedzialności majątkowej ustawodawca nie zdecydował się na zastosowanie techniki odrębnej i kompleksowej regulacji. Co do zasady jest to więc sprawa nieuregulowana w prawie pracy, co uzasadnia odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego, jeśli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy⁴ (art. 300 kodeksu pracy⁵). Nie wyklucza to oczywiście odrębnego ukształtowania niektórych aspektów odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego. Do najważniejszych regulacji szczególnych wypadu zaliczyć przepisy kształtujące zasady odpowiedzialności z tytułu: naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.), wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy (oddziały 4, 6 i 7 działu II k.p.), mobbingu (art. 94³ § 3 i 4 k.p.), niewydania lub wadliwego wydania świadectwa pracy (art. 99 k.p.), a także wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 237¹ k.p.). Należy też pamiętać, że przynajmniej w pewnym zakresie pracodawca może ponosić odpowiedzialność z tytułu czynów niedozwolonych (art. 415 i n. k.c.).

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.). Co istotne, w sprawach dyskryminacyjnych to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że różnicując sytuację pracowników, kierował

³ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.), dalej: k.c.

⁴ Tak m.in. T. Liszcz, *Odpowiedzialność...*, s. 3.

⁵ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p.

się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p.). Pracownicy, których stosunki pracy zostały wypowiedziane w sposób wadliwy, mogą żądać przywrócenia do pracy (ewentualnie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) albo odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). W przypadku naruszenia przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy bez wypowiedzenia oraz o wygaśnięciu stosunków pracy możliwe jest żądanie przywrócenia do pracy albo odszkodowania (art. 56 w zw. z 67 k.p.). Specyfiką tych roszczeń jest wyeksponowanie znaczenia restytucji, która stanowi alternatywę dla roszczenia odszkodowawczego. Pracownikowi, który w wyniku przywrócenia podjął pracę, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, choć jego wysokość jest – z wyjątkiem pracowników szczególnie chronionych – limitowana (art. 47 i art. 57 k.p.). W przypadku pracowników będących ofiarami mobbingu kodeks pracy przewiduje dwa świadczenia. Pierwszym jest zadośćuczynienie za krzywdę, której doznał pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.). Natomiast pracownikowi, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, przysługuje odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 94³ § 4 k.p.). Pracownikowi, który poniósł szkodę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy z tego tytułu, nie więcej jednak niż za 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.). Szczególnie złożona jest kwestia roszczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Pracownikowi poszkodowanemu w takich okolicznościach przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego (art. 237¹ § 1 k.p.). Jednak odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy przysługuje od pracodawcy (art. 237¹ § 2 k.p.). Otwarte pozostaje pytanie o możliwość występowania z roszczeniami na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Różne są przyczyny tworzenia szczególnych zasad odpowiedzialności pracodawcy za niektóre rodzaje naruszeń. Delikty prawa pracy pojawiały się na różnym etapie rozwoju tej gałęzi prawa. Niektóre konstrukcje (wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę) przynajmniej w pewnym stopniu chroniły interes pracodawcy, a nawet państwa, które pozostawało rzeczywistym (pośrednim) pracodawcą. Przejawem tego było zwłaszcza limitowanie wysokości odszkodowania oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które przysługują pracownikowi. Zaletą zastosowanego mechanizmu było uniknięcie

trudności z ustalaniem zakresu szkody, które są dostrzegalne, zwłaszcza gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę o charakterze bezterminowym. Brakuje wówczas wyraźnej cezurę czasowej, z którą można byłoby wiązać rozmiar szkody. W takim przypadku trzeba tworzyć konstrukcje hipotetyczne, a przyjęcie jako punktu odniesienia momentu orzekania (art. 316 k.p.c.) ma przede wszystkim uzasadnienie formalne. Dlatego przyjęte rozwiązanie – w pewnym sensie – zwiększało pewność i przewidywalność obrotu, w jakiś sposób stabilizując stosunki społeczne. Jednocześnie było ono możliwe do zaakceptowania ze względu na brak bezrobocia oraz stosunkowo krótki czas trwania postępowań sądowych (w rezultacie nie dochodziło do zasadniczych rozbieżności między rozmiarem uszczerbku a zakresem kompensacji). Konstrukcje prawne pojawiające się już po przełomie 1989 r. miały z reguły inne uzasadnienie. Ich celem było wzmocnienie pozycji pracownika i ułatwienie mu dochodzenia roszczeń w sprawach uznanych za szczególnie istotne (dyskryminacja, mobbing). Ustawodawcy mogło też chodzić o automatyczne rekompensowanie krzywdy, której w takich przypadkach doznaje pracownik. Dotyczy to zwłaszcza tych przypadków, gdy przepisy określają dolną granicę świadczenia (dyskryminacja, mobbing). W pewnym zakresie mogło też chodzić o zaostrzenie odpowiedzialności pracodawcy i wyeksponowanie elementu represji – świadczenie niezależne od wykazania szkody⁶. Warto wreszcie pamiętać, że wprowadzenie części nowych mechanizmów prawnych miało na celu dostosowanie prawa polskiego do standardów ponadnarodowych, w tym zwłaszcza europejskich.

Istotnym problemem wydaje się to, że niektóre spośród omawianych konstrukcji prawnych kształtowały się w innych warunkach społeczno-gospodarczych. Ochrona pracodawcy była w rzeczywistości ochroną interesu państwa i mienia społecznego. Tak – do pewnego stopnia – można ocenić choćby przepisy kształtujące konsekwencje wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. W przestrzeni społeczno-gospodarczej dokonały się również inne istotne zmiany. Pierwszą z nich są nowe zasady funkcjonowania rynku pracy i realna groźba bezrobocia dla osób, z którymi rozwiązano stosunki pracy. Wydłużył się też czas trwania postępowań sądowych, co odsuwa w czasie rozstrzygnięcie sporu i ewentualne naprawienie poniesionej przez pracownika szkody.

⁶ Trzeba jednak podkreślić, że istnienie elementu represji nie przeczy *a priori* kompensacyjnemu charakterowi świadczenia.

Ważnymi czynnikami, które trzeba brać pod uwagę, są również przebudowa systemu ubezpieczeń społecznych i wzrost znaczenia zbiorowej reparycji szkody.

3. Charakter świadczeń przysługujących pracownikowi

Co najmniej w niektórych przypadkach charakter świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu dopuszczenia się przez pracodawcę deliktu prawa pracy budzi wątpliwości. Odnosząc się do terminologii, którą posługuje się ustawodawca, można przyjąć, że przedmiotem świadczeń przysługujących pracownikowi powinno być naprawienie poniesionej przez niego szkody (odszkodowania), wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub zrekompensowanie doznanej krzywdy (zadośćuczynienie). To wstępne założenie trzeba jednak skonfrontować z konstrukcją poszczególnych świadczeń.

W przypadku odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania Sąd Najwyższy przyjmuje, że świadczenie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Po pierwsze, pracownikowi gwarantuje się dolną granicę świadczenia. Po drugie, brakuje podstaw dla odrębnego roszczenia z tytułu doznanej krzywdy (nawet jeśli świadczenie pokrywa poniesioną szkodę). Po trzecie, sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż dochodzi do stwierdzenia wadliwości działania pracodawcy⁷. Niewątpliwie ważnym celem świadczenia pozostaje jednak naprawienie szkody. Jest to więc odszkodowanie z elementami zadośćuczynienia (dostosowane do specyfiki deliktu).

Wątpliwości budzi odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę). Formułując przesłanki odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego, ustawodawca nie odwołał się wprost do szkody lub krzywdy doznanej przez pracownika. Można to uznać za argument na rzecz tezy, że świadczenia przysługujące pracownikowi w takich sytuacjach mają charakter bardziej kary ustawowej⁸ niż *stricte* odszkodowania. Ocena charakteru tych świadczeń wydaje się jednak bardziej złożona. Wobec potencjalnych trudności dowodowych (dochodzenie *lucrum cessans*) ustawodawca może zależeć na stworzeniu przejrzystego i sprawnego mechanizmu kompensacji. Można przy tym zakładać pewien typowy (przeciętny) rozmiar szkody w takich przypadkach

⁷ Zob. m.in. wyrok SN z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454.

⁸ Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

oraz doznanie przez pracownika krzywdy spowodowanej naruszeniem przez pracodawcę ciężących na nim obowiązków. Poczucie krzywdy jest większe, jeśli miejsce pracy traci pracownik z dłuższym stażem pracy, co zresztą zdaje się dostrzegać ustawodawca, podwyższając dolną granicę świadczenia (proporcjonalnie do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy – związek z długością okresu wypowiedzenia). Nie ulega też wątpliwości, że z perspektywy zwolnionego pracownika z reguły najważniejsze jest pokrycie uszczerbku, którego doznał, oraz uzyskanie środków utrzymania. Satysfakcję związaną z ukaraniem pracodawcy można uznać za ważny element zadośćuczynienia krzywdzie, ale chyba nie za główny motyw działania pracownika.

Istnieje jeszcze kilka innych argumentów na rzecz kompensacyjnego charakteru świadczenia. Po pierwsze, jest to nazwa (odszkodowanie), przez którą ustawodawca jednoznacznie nawiązał do świadczeń, których przedmiotem jest naprawienie szkody (zasada nadawania takiego samego znaczenia zwrotom jednobrzmiącym). Po drugie, w przypadku wadliwego rozwiązania umów zawartych na czas nieokreślony ustawodawca zostawia pewną swobodę w kształtowaniu wysokości świadczenia. Trudno byłoby zakładać, że zasądzone w takich okolicznościach odszkodowanie jest całkowicie niezależne od rozmiaru szkody. Po trzecie, w przypadku umów terminowych, gdzie łatwiej jest określić rozmiar szkody, element kompensacji jest bardziej wyraźny⁹, choć również w tym przypadku ustawodawca wprowadza górną granicę świadczenia (art. 50 i art. 59 k.p.). Po czwarte, na istnienie elementu kompensacji wskazują też dwie główne przesłanki wpływające na wysokość odszkodowania (okres zatrudnienia u danego pracodawcy oraz wysokość otrzymywanego wynagrodzenia)¹⁰. Po piąte, alternatywą dla odszkodowania jest przywrócenie do pracy, które pozwala usunąć część negatywnych następstw działania pracodawcy. Jednocześnie trzeba podkreślić, że limitowanie wysokości odszkodowania nie wyłącza *a priori* funkcji kompensacyjnej świadczenia (choć może ją ograniczać). W rezultacie odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę należy traktować jako *sui generis* świadczenie odszkodowawcze, które

⁹ Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres, przez który umowa miała trwać. W przypadku umów na czas określony nie dłużej jednak niż za 3 miesiące.

¹⁰ Zwraca na to uwagę SN w wyroku z 18 marca 2015 r., I PK 190/14, <http://www.sn.pl>, uznając funkcję kompensacyjną za najważniejszą funkcję odszkodowania (jednocześnie wskazując też na inne funkcje świadczenia).

obejmuje też zadośćuczynienie krzywdzie i którego wysokość jest ustalana na podstawie wszystkich okoliczności sprawy¹¹.

Z kolei pracownik, który w wyniku przywrócenia podjął pracę, jest uprawniony do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Terminologia, którą posłużył się ustawodawca, jest nieco zbliżona do konstrukcji wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.). Warunkiem uzyskania tego ostatniego jest jednak pozostawanie w gotowości do podjęcia pracy, czego w przypadku pracowników wadliwie zwolnionych nie można oczekiwać. Co więcej, dla uzyskania świadczenia nie jest istotne, czy pracownik w okresie po zwolnieniu pozostawał w innym stosunku pracy lub prowadził inną działalność. Warunkiem jest natomiast – i to wskazuje na szczególną postać wynagrodzenia – zdolność do wykonywania pracy¹² (inaczej niż w przypadku odszkodowania, gdzie chodzi o generalną możliwość zatrudnienia). Wysokość świadczenia, z wyjątkiem pracowników szczególnie chronionych, jest limitowana. Odrębna regulacja wydaje się być podyktowana faktem, że owo „wynagrodzenie” przysługuje od podmiotu, który w okresie, za jaki świadczenie przysługuje, nie był pracodawcą. Z drugiej strony wynagrodzenie nie pokrywa się z reguły ze szkodą, jaką poniósł pracownik. Jest od niej mniejsze, ale również może ją przewyższać¹³. Podkreśla to specyficzny charakter tego wynagrodzenia, które może być uznane (zgodnie ze stosowaną terminologią) za świadczenie *sui generis*.

Kompensacja szkody została wyraźnie wskazana jako cel odszkodowania przysługującego w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Uszczerbek stanowi w tym przypadku brak wynagrodzenia, którego pracownik nie uzyskał, gdyż w związku z wadliwym działaniem pracodawcy nie mógł podjąć innego zatrudnienia. Biorąc pod uwagę trudności z ustaleniem rozmiaru szkody, ustawodawca ograniczył wysokość odszkodowania do wynagrodzenia za okres 6 tygodni. Brakuje natomiast dolnej granicy świadczenia. Naprawieniu uszczerbku w dobrach materialnych służy również odszkodowanie za przedmioty uszkodzone lub zniszczone w związku z wypadkiem przy pracy. Biorąc pod uwagę możliwość ustalenia rozmiaru szkody, ustawodawca nie limituje wysokości świadczenia. Jednocześnie

¹¹ Szerzej na ten temat SN w wyroku z 18 marca 2015 r., I PK 190/14.

¹² Por. m.in. wyrok SN z 12 września 2012 r., II PK 45/12, LEX nr 1243023.

¹³ Uchwała SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 1.

nie tworzy też gwarancji kwoty minimalnej, co podkreśla kompensacyjny charakter odszkodowania.

Kolejnym zagadnieniem jest przedmiot zadośćuczynienia przysługującego pracownikowi, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia. Sąd Najwyższy ujmuje to świadczenie szeroko. Chodzi nie tylko o uwzględnianie dorobku sądów cywilnych w zakresie ustalania rozmiaru krzywdy¹⁴, lecz również o możliwość uwzględnienia w przedmiocie świadczenia rekompensaty wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego leczenia, a nawet pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu czy przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (art. 444 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)¹⁵. Zaakceptowanie stanowiska SN oznaczałoby, że świadczenie, o którym mowa w art. 94³ § 3 k.p., ma charakter mieszany. Obejmuje zadośćuczynienie krzywdy, lecz również (i to w konkretnych przypadkach może być jego dominująca część) naprawienie szkody na osobie, które raczej należałoby uznać za element odszkodowania. Byłoby to zasadnicze wyjście poza konstrukcję wynikającą z nazwy świadczenia. Można odnieść wrażenie, że *de lege lata* chodziło o stworzenie uproszczonej ścieżki dla zadośćuczynienia krzywdzie, którego to zadośćuczynienia trudno byłoby dochodzić na zasadach ogólnych. Ustawodawca obciąża pracodawcę, gdyż pracownik doznał cierpień i fizycznych w środowisku pracy. Jednak obciążenie podmiotu zatrudniającego (który nie musi być bezpośrednim sprawcą mobbingu) również obowiązkiem naprawienia szkody na osobie (gdy odszkodowanie mogłoby znacznie przewyższać zadośćuczynienie) powinno wynikać nie z rozszerzającej wykładni przepisu, lecz z wyraźnej decyzji samego ustawodawcy. Dlatego należy przyjąć, że przedmiotem świadczenia, o którym mowa

¹⁴ Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej „odpowiedniej” wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy.

¹⁵ Zob. wyroki SN: z 29 marca 2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 126; z 21 czerwca 2013 r., III BP 4/12, LEX nr 1511151. Świadczenie powinno być przy tym odpowiednie, czyli utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy, która jednak nie polega na wzbogacaniu osoby poszkodowanej, ale na wyrównaniu krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia doznany wskutek mobbingu.

w art. 94³ § 4 k.p., jest zadośćuczynienie cierpieniom fizycznym i psychicznym, których doznał pracownik będący ofiarą mobbingu. Naprawienia szkody na osobie pracownik może natomiast dochodzić na zasadach ogólnych – od pracodawcy lub bezpośredniego sprawcy szkody.

4. Zasady odpowiedzialności pracodawcy

Odpowiedzialność za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie zobowiązania została oparta na zasadzie winy (art. 471 k.c. i n.). Wina, z zastrzeżeniem pewnych wyjątków, jest także zasadą odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.)¹⁶. Z braku odmiennej regulacji dotyczy to również odpowiedzialności pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Pojawia się natomiast pytanie o zasadę odpowiedzialności wówczas, gdy jest ona regulowana przepisami prawa pracy. Tworząc delikty prawa pracy, ustawodawca może odchodzić od winy jako zasady odpowiedzialności. Chroni w ten sposób interes poszkodowanego, gwarantując, że dojdzie do pokrycia uszczerbku, niezależnie od wykazania zawinienia. Uzasadnieniem dla takiego rozwiązania jest fakt, że źródłem szkody jest proces pracy, który jest organizowany przez pracodawcę i którego pracodawca jest beneficjentem. Jest również kwestia zabezpieczenia niezbędnych środków utrzymania dla pracownika (aspekt socjalny). Zastosowanie zasady winy mogłoby spowodować, że szkoda nie zostanie naprawiona już choćby dlatego, iż trudno będzie wskazać sprawcę szkody lub dowieść subiektywnej wadliwości jego działania.

Rozstrzygając pojawiające się wątpliwości, należy odpowiedzieć na pytanie, czy w poszczególnych przypadkach zasada odpowiedzialności została uregulowana w prawie pracy i czy w związku z tym istnieje potrzeba posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego? Za kwestię uregulowaną można uznać zasadę odpowiedzialności z tytułu wadliwego wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę oraz niewydania (wadliwego) wydania świadectwa pracy, jak również z tytułu rozwiązania stosunku pracy spowodowanego mobbingiem. Ustawodawca zastosował w tych przypadkach specyficzne konstrukcje prawa pracy mające zagwarantować prostą kompensację szkody (co najmniej

¹⁶ Choć trzeba pamiętać o różnicach w konstrukcji winy na gruncie przepisów o odpowiedzialności kontraktowej oraz deliktowej. Por. J. Dąbrowa, *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Warszawa 1968.

w pewnym zakresie). Przesłanką odpowiedzialności pracodawcy jest wówczas naruszenie prawa (bezprawność). Podobnie należałoby ocenić odpowiedzialność z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wątpliwości pojawiły się natomiast w kontekście zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem. Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Dlatego jeśli pracodawca zastosował odpowiednie środki, które obiektywnie mogły zapobiec mobbingowi, nie powinien ponosić odpowiedzialności¹⁷. Oznacza to przyjęcie winy jako zasady odpowiedzialności. Zgadzając się z tezą, że zapobieganie mobbingowi stanowi jeden z obowiązków pracodawcy, trzeba jednak zwrócić uwagę na specyficzny kształt tej odpowiedzialności, która różni się od odpowiedzialności uregulowanej w kodeksie cywilnym. Biorąc pod uwagę brzmienie przepisów oraz ich cel, należałoby przyjąć, że istotny jest sam skutek, za jaki należy uznać fakt poddania pracownika działaniom mobbingowym. Tak można też rozumieć sens stworzenia odrębnego deliktu prawa pracy. Przy deliktach pracowniczych zawinienie z reguły nie jest warunkiem odpowiedzialności (choć również dochodzi do naruszenia obowiązków przez pracodawcę). Co więcej, rozstrzygnięcie w sprawach mobbingowych o tradycyjnie rozumianym zawinieniu jest trudne, choć oczywiście SN wskazuje okoliczności mogące świadczyć o zachowaniu przez pracodawcę należytej staranności. Samo stworzenie odpowiednich procedur trudno jednak uznać za wystarczające, jeśli weźmie się pod uwagę sytuację, w jakiej znalazł się pracownik (nie zawsze można oczekiwać, że będzie on w stanie podjąć aktywne działania, np. w ramach dostępnych mechanizmów antymobbingowych). Wreszcie, celem ustawodawcy było chyba wskazanie podmiotu odpowiedzialnego, niezależnie od tego, kto był sprawcą niedopuszczalnych działań. Wszystko to powoduje, że w tym przypadku powinno dochodzić do obiektywizacji odpowiedzialności pracodawcy.

Wątpliwości pojawiają się również, gdy chodzi o odpowiedzialność za przedmioty utracone lub zniszczone wskutek wypadku przy pracy. Artykuł 237¹ § 2 k.p. nie wskazuje żadnych okoliczności, które wyłączałyby obowiązek naprawienia szkody przez pracodawcę. Podnosi się jednak, że trudno zakładać, aby ustawodawca chciał ukształtować

¹⁷ Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238.

tę odpowiedzialność jako odpowiedzialność absolutną¹⁸. Dlatego proponuje się, aby przyjąć, że pracodawca odpowiada na zasadzie wzmożonego ryzyka – tak jak w przypadku świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego¹⁹, z którymi odpowiedzialność pracodawcy jest w pewien sposób powiązana. Efektem byłoby odpowiednie stosowanie art. 21 ustawy wypadkowej²⁰. Zgadzając się z tezą o potrzebie sformułowanie okoliczności egzoneracyjnych, trzeba jednocześnie stwierdzić, że powinny one wynikać z wyraźnej decyzji samego ustawodawcy. Obecnie byłby to efekt wykładni, która w gruncie rzeczy przełamuje literalne brzmienie przepisu, ograniczając zakres roszczeń poszkodowanego. Dlatego do takiej interpretacji należy podchodzić z dużą ostrożnością.

5. Zbieg podstaw odpowiedzialności

W wielu przypadkach możliwy jest zbieg podstaw odpowiedzialności pracodawcy. Dotyczy to w pierwszej kolejności deliktów prawa pracy. Z reguły stanowią one samodzielną podstawę roszczeń, które są związane z różnymi aspektami szkody (krzywdy) doznanej przez pracownika. Dlatego można mówić o zbiegu pozornym, który nie wyklucza kumulacji roszczeń. Przykładem są roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę oraz naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W przypadkach gdy delikt prawa pracy nie został uregulowany w sposób kompleksowy, możliwe jest również występowanie z roszczeniami na podstawie przepisów prawa cywilnego, w tym na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 i n. k.c.). Przykładem jest sytuacja pracownika, który doznał uszczerbku, będąc ofiarą mobbingu. W takich przypadkach odpowiedzialność deliktowa niejako uzupełnia odpowiedzialność realizowaną na podstawie przepisów prawa pracy. Źródłem największych wątpliwości stały się roszczenia związane z wadliwym wypowiedzeniem (rozwiązaniem) umowy o pracę, a także roszczenia o naprawienie szkód spowodowanych wypadkiem przy pracy.

¹⁸ Tak W. Sanetra, *O założeniach nowego systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3, s. 6, krytykując literalną wykładnię analizowanego przepisu z perspektywy społecznej, gospodarczej, ale i moralnej.

¹⁹ E. Hofmańska, *Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3, s. 23.

²⁰ Ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 ze zm.).

W pierwszym przypadku przyjmowano, że regulacja znajdująca się w kodeksie pracy ma charakter wyczerpujący, co zamyka drogę do występowania z roszczeniami na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, chyba że istniała odrębna podstawa związana np. z naruszeniem godności pracownika lub jego dyskryminowaniem²¹. Sytuacja uległa zmianie wraz z wyrokiem TK, który stwierdził, że art. 58 w zw. z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, będących konsekwencją wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP²². Sąd Najwyższy uznał, że w takim przypadku podstawę dla roszczeń wykraczających poza zakres przewidziany w kodeksie pracy mogą stanowić tylko przepisy o czynach niedozwolonych, a pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność, gdy do naruszenia przepisów doszło w sposób umyślny²³. Przede wszystkim jest to wyraz przekonania, że wadliwe zwolnienie pracownika nie stanowi naruszenia w zakresie łączącej strony więzi obligacyjnej. Jest to koncepcja dyskusyjna, jeśli weźmie się pod uwagę, że istotą wadliwego zwolnienia jest niedopuszczalne zakończenie stosunku prawnego, a w rezultacie także uwolnienie się od wynikających z niego obowiązków. Orzecznictwo nie powinno również, jeśli brakuje wyraźnej podstawy prawnej, ograniczać zakresu uprawnień poszkodowanego. Wyrok TK dotyczył odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jego skutki nie mogą być więc automatycznie rozciągane na przypadki, gdy pracodawca z naruszeniem prawa doprowadził do ustania stosunku pracy²⁴. Takie zróżnicowanie można uzasadniać szczególnym charakterem rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego odrzuca się również w przypadku wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę²⁵. *De lege ferenda* należałoby poszukiwać spójnego rozwiązania, które z jednej strony zagwarantowałoby pewność i stabilność obrotu, z drugiej natomiast nie ograniczałoby nadmiernie uprawnień poszkodowanych. Limitowanie zakresu roszczeń

²¹ Zob. m.in. wyroki SN: z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 81, oraz z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAP 2002, nr 11, poz. 269.

²² Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

²³ Wyrok SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15–16, poz. 188.

²⁴ Wyrok TK z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003, nr 6, poz. 48.

²⁵ Uchwała SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 1.

pracowniczych do pewnego stopnia wydaje się konieczne, a możliwość skutecznego występowania z żądaniami na podstawie prawa cywilnego – co najmniej niepewna, jeśli nie iluzoryczna. Podstawowym problemem jest stosunkowo niski poziom odszkodowań, które wobec trwających długo postępowań sądowych nie są w stanie zapewnić pracownikowi odpowiedniej kompensacji szkody. Podwyższenie górnej granicy świadczenia przy jednoczesnym utrzymaniu uproszczonej ścieżki jego dochodzenia mogłoby być uznane za wystarczające.

Duże kontrowersje budzi także dopuszczalność występowania z roszczeniami wobec pracodawcy przez pracowników, którzy doznali szkód w wyniku wypadków przy pracy. Przeciwno takiej możliwości miałyby przemawiać konstrukcja art. 237¹ § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Powołany przepis miałby przesądzać, że świadczenia te wyczerpują zakres kompensacji²⁶. Z drugiej strony brzmienie przepisu nie jest jednoznaczne. Można go rozumieć jako swoiste odesłanie do regulacji ubezpieczeniowych. W każdym razie nie zawiera on wyraźnego wyłączenia ścieżki cywilnoprawnej (jak miało to miejsce w przeszłości)²⁷. Trzeba też pamiętać, że ubezpieczeniem może być objęta część uszczerbku, co nie powinno wykluczać występowania z roszczeniami wobec sprawcy szkody na podstawie innych przepisów. A właśnie w analizowanym przypadku odszkodowanie przysługujące z ubezpieczenia społecznego ma charakter zryczałtowany, co powoduje, że nie uwzględnia ono specyficznych (indywidualnych) aspektów uszczerbku. Trzeba przy tym pamiętać, że skutki wypadku przy pracy mogą być dla pracownika znacznie poważniejsze niż np. skutki zwolnienia z pracy (chodzi tu zwłaszcza o możliwość zarobkowania w przyszłości). Pojawiają się wreszcie wątpliwości natury systemowej, gdyż wyłączenie roszczeń pracowniczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego oznaczałoby w gruncie rzeczy pogorszenie sytuacji pracowników w stosunku do innych poszkodowanych, co biorąc pod uwagę okoliczności zdarzenia, nie było chyba intencją ustawodawcy.

²⁶ Tak m.in.: M. Gersdorf, *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 6, s. 14 oraz M. Raczkowki, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 4, s. 2–4. Zob. także K. Ślebzak, *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 11.

²⁷ Szerzej W. Sanetra, *O założeniach nowego...*, s. 4.

Ze względu na specyficzny kontekst powstania szkody przyjmuje się jednak, że dochodzenie roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy stanowi warunek występowania z roszczeniami na podstawie kodeksu cywilnego.

6. Wnioski

Świadczenia przewidziane w kodeksie pracy, a przysługujące pracownikowi w razie naruszenia przez pracodawcę któregoś z ciążących na nim obowiązków, są kategorią wewnętrźnie złożoną. Kompensacja poniesionego uszczerbku jest głównym celem odszkodowania za niewydanie lub niewłaściwe wydanie świadectwa pracy (choć z zastrzeżeniem górnej wysokości świadczenia) oraz odszkodowania za przedmioty uszkodzone lub zniszczone wskutek wypadku przy pracy. Odszkodowaniami, w których uwzględnia się element pokrzywdzenia, są świadczenia z tytułu dyskryminacji oraz rozwiązania stosunku pracy w związku z mobbingiem. Najbardziej skomplikowana jest struktura odszkodowań za wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy. Jednak i w tym przypadku obecny jest element kompensacji uszczerbku spowodowanego wadliwym działaniem pracodawcy. Również to świadczenie zawiera w sobie element zadośćuczynienia. Nieco inny charakter ma natomiast wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, gdzie element kompensacji jest konfrontowany z rzeczywistą możliwością wykonywania pracy. *De lege ferenda* można rozważyć nadanie również temu świadczeniu charakteru *stricte* odszkodowawczego. Wreszcie, wydaje się, że zadośćuczynieniu z tytułu uszczerbku spowodowanego mobbingiem należy nadawać znaczenie zgodne z jego nazwą, pozostawiając jednocześnie możliwość dochodzenia naprawienia szkody na osobie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Różnorodność konstrukcyjną świadczeń można zaakceptować, jeśli weźmie się pod uwagę różne okoliczności poszkodowania pracownika lub wyrządzenia mu krzywdy. Po pierwsze, w niektórych sytuacjach rozmiar szkody jest dość przewidywalny. W innych natomiast wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy. Po drugie, część naruszeń, jakkolwiek krzywdzących dla pracownika, nie niesie ze sobą dużego ładunku emocjonalnego (np. – z zastrzeżeniem pewnych szczególnych sytuacji – wadliwość świadectwa pracy), co z kolei jest regułą w przypadku takich zjawisk, jak dyskryminacja, mobbing czy nawet niezgodne z prawem zwolnienie pracownika. Stąd zrozumiałe jest nasycenie niektórych odszkodowań elementami typowymi dla zadośćuczynienia.

Jest natomiast istotne, aby system odszkodowań był spójny oraz dostosowany do zmieniającej się rzeczywistości. Wyłom w systemie kompensacji spowodował niewątpliwie wyrok TK w sprawie odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wydaje się zresztą, że właśnie w sferze roszczeń przysługujących w związku ze zwolnieniem pracownika istnieje szczególna potrzeba przebudowy aktualnej regulacji. Warto również przyjrzeć się systemowi kompensacji w tych przypadkach, gdy dochodzenie roszczeń okazuje się szczególnie nieefektywne (mobbing). Być może błąd tkwi częściowo w samej konstrukcji przepisów.

Abstract

The subject matter of this study is the nature of remedies owed by the employer to the employee in the event of the employer's breach of its statutory obligations. The author indicates that the provisions of the Civil Code (including contractual liability) apply, unless due to the nature of the remedy the specific provisions have been used. In many cases, the doubts arise as to the nature of the remedies the employee is entitled to. Due to the lump-sum character of some types of the remedies, they may be treated as statutory penalties to a certain extent. The author, recognizing the complex nature of the remedies, exposes their compensatory function.

Leszek Mitrus

Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę

1. Na gruncie ustawodawstwa polskiego każde jednostronne rozwiązanie umowy o pracę, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, jest skuteczne. Nawet jeśli pracodawca wbrew przepisom nie uzasadni czynności zmierzającej do zakończenia umowy o pracę lub naruszy przepisy proceduralne, to umowa dobiegnie końca. Inaczej mówiąc, polskie prawo nie przewiduje sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych rozwiązujących umowę o pracę. Pracownik może natomiast wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy do sądu pracy. Skutki wadliwej czynności prawnej pracodawcy mogą być wzruszone wyłącznie na jego żądanie.

Kodeks pracy¹ wskazuje, jakie roszczenia przysługują pracownikowi, który dąży do zakwestionowania rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę². Co do zasady, roszczenia przysługujące zwolnionemu pracownikowi można podzielić na dwie grupy. Po pierwsze, są to roszczenie restytucyjne, zmierzające do odzyskania miejsca pracy. Po drugie, roszczenia odszkodowawcze, których celem jest zapewnienie pracownikowi rekompensaty finansowej³. Odpowiednie regulacje dotyczące roszczeń odszkodowawczych zawierają art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p., art. 50 k.p., art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p., a także

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p.

² Nie wchodząc w szczegóły, warto zauważyć, że na gruncie kodeksu pracy zakres omawianych roszczeń zależy od rodzaju umowy o pracę oraz faktu, czy zwolniony pracownik należy od kategorii objętej szczególną ochroną przed wypowiedzeniem.

³ W aktualnym piśmiennictwie zob. A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 345 i n.

art. 59 k.p. oraz art. 60 k.p. Podobnie w razie przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest ograniczone, co wynika z art. 47 k.p. oraz 57 k.p. Przepisy ustalają zarazem maksymalny zakres roszczeń pieniężnych przysługujących zwolnionemu pracownikowi.

Kodeks pracy nie wymaga, aby zwolniony pracownik wykazał szkodę spowodowaną zwolnieniem go z pracy, np. powstanie uszczerbku majątkowego ze względu na utratę dochodów. Na gruncie kodeksu pracy powstanie szkody ani jej rozmiar nie stanowią przesłanki powstania roszczeń majątkowych, nie mają również znaczenia dla ich zakresu. Teoretycznie możliwa jest sytuacja, że po rozwiązaniu umowy pracownik od razu nawiąże kolejny stosunek pracy z innym podmiotem, uzyskując porównywalne lub nawet wyższe wynagrodzenie. Nawet w takim przypadku pracownik może skutecznie dochodzić roszczeń odszkodowawczych, jeżeli tylko czynność prawna pracodawcy zmierzająca do zakończenia umowy jest wadliwa.

Schemat wprowadzony przez kodeks pracy w odniesieniu do roszczeń pracowniczych jest więc następujący. Odszkodowanie nie jest powiązane z uszczerbkiem majątkowym po stronie zwolnionego pracownika. Jednocześnie przepisy kodeksu wprowadzają maksymalne limity odszkodowań. Ustawodawstwo przewiduje możliwość szybkiego i uproszczonego dochodzenia roszczeń przez pracownika. Mają temu również służyć krótkie terminy wniesienia odwołania do sądu pracy (art. 264 k.p.), a także przepisy kodeksu postępowania cywilnego⁴ zmierzające do jak najszybszego rozstrzygnięcia sporu między pracownikiem a pracodawcą. Ponadto wysokość świadczeń odszkodowawczych jest zryczałtowana i ograniczona przez kodeks pracy. Nie ulega ona zmniejszeniu o inne świadczenia lub dochody uzyskane przez pracownika. Odszkodowanie nie ma zatem charakteru *stricte* kompensacyjnego, może zostać określone jako „odszkodowanie ustawowe” od pracodawcy⁵.

W konsekwencji przepisy mają przeciwdziałać beczynności pracownika, który nie powinien biernie czekać na wyrok sądu, ale który już w okresie wypowiedzenia powinien szukać nowego zatrudnienia

⁴ Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.), dalej: k.p.c.

⁵ Szerzej Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 8, s. 18 i n.

lub innego źródła dochodu. Z kolei ze względu na limity świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikowi pracodawca ponosi ograniczone ryzyko majątkowe następczego stwierdzenia przez sąd pracy, że zakończenie umowy o pracę jest wadliwe oraz stanowi przesłankę przywrócenia pracownika do pracy lub odszkodowania na jego rzecz. System roszczeń pracowniczych z tytułu rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę jest zatem spójny i kompleksowy, regulowany autonomicznie przez prawo pracy.

2. W realiach współczesnego rynku pracy można się spodziewać, że utrata miejsca pracy i dochodu z reguły spowoduje u pracownika pogorszenie sytuacji materialnej. Można tu wskazać brak możliwości regulowania ciążących na pracowniku zobowiązań finansowych, np. uiszczania opłat czynszowych lub spłaty zaciągniętego kredytu, konieczność zaciągania pożyczek na bieżące utrzymanie czy wreszcie utratę perspektywy świadczeń z ubezpieczenia społecznego uwarunkowanych wcześniejszym pozostawaniem w zatrudnieniu i odprowadzaniem składek z tego tytułu. Powstaje zatem pytanie, czy w obecnym stanie prawnym oprócz roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy dopuszczalne jest również dochodzenie uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych⁶?

W orzecznictwie oraz doktrynie panował ustabilizowany pogląd, że kodeks pracy całościowo reguluje problematykę roszczeń pracowniczych z tytułu rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę. Konsekwentnie, brakuje „luki” w prawie pracy, która na gruncie art. 300 k.p. stanowi jedną z zasadniczych przesłanek dopuszczalności stosowania kodeksu cywilnego do stosunku pracy. Przykładowo, w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r.⁷ wyrażono pogląd, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia

⁶ Nie jest to zupełnie nowy problem. Kwestia roszczeń uzupełniających była przedmiotem wątpliwości już w okresie przed kodyfikacją prawa pracy, na gruncie dekretu z 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2 poz. 11). Zagadnienie to omawia W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, w: Z. Niedbała, M. Skąpski (red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga Jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Poznań 2009, s. 171 i n.

⁷ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 1.

do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego⁸ ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z kolei w odniesieniu do górnego limitu roszczenia odszkodowawczego Trybunał Konstytucyjny stanął na stanowisku, że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji RP⁹.

Nowych impulsów do rozważań w kwestii roszczeń uzupełniających dostarcza wyrok TK 27 listopada 2007 r., który dotyczy uprawnień pracownika w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia¹⁰. Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 58 w zw. z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP¹¹. Ze względu na znaczenie wskazanego orzeczenia warto poświęcić więcej uwagi wykładni zastosowanej przez TK.

Podstawą rozstrzygnięcia był stan faktyczny, w którym umowa o pracę ze skarżącą została rozwiązana bez wypowiedzenia z jej winy. Spór został zakończony przywróceniem skarżącej do pracy, przy czym SN uznał, że pracodawca w sposób oczywisty naruszył przepisy prawa pracy, a także zasądził odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 58 k.p. W odrębnym powództwie skarżąca domagała się zasądzenia odszkodowania z tytułu pozbawienia prawa do wcześniejszej emerytury, odprawy emerytalnej i nagrody z zysku,

⁸ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.), dalej: k.c.

⁹ Wyrok TK z 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101. Trybunał zajął podobne stanowisko w odniesieniu do ograniczeń roszczeń odszkodowawczych na gruncie prawa spółdzielczego. Zob. wyrok TK z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003, nr 6, poz. 48.

¹⁰ Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128, z glosą A. Musiały, „Państwo i Prawo” 2008, nr 12, s. 126 i n.

¹¹ Trybunał Konstytucyjny uznał zatem niezgodność zaskarżonego przepisu z konstytucyjną ochroną własności (art. 64 ust. 1 Konstytucji RP) w związku z założeniem, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP).

odszkodowania na podstawie art. 36¹ k.p. oraz utraconych korzyści wynikłych z pozbawienia prawa do ponownego zatrudnienia na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych¹². W tym zakresie zasądzono na jej rzecz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za dni wolne od pracy, w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Zdaniem skarżącej brak możliwości dochodzenia roszczeń w szerszym rozmiarze, niż przewiduje to art. 58 k.p., a mianowicie na gruncie art. 415 i n. oraz art. 471 i n. k.c., jest niezgodny z Konstytucją RP. Wykładnia art. 58 k.p. przyjęta przez sądy promuje działania pracodawcy niezgodne z prawem. Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może okazać się dla niego korzystniejsze niż rozwiązanie za wypowiedzeniem. W tej pierwszej sytuacji jest bowiem zwolniony z obowiązku wypłaty świadczeń innych niż wzmiankowane odszkodowanie, np. odpraw.

W uzasadnieniu wyroku TK zwrócił uwagę, że w sprawie chodzi w istocie o ocenę konstytucyjności normy kolizyjnej, sformułowanej w orzecznictwie sądowym na podstawie art. 58 w zw. z art. 300 k.p., która rozstrzyga zbieg roszczeń majątkowych unormowanych w art. 58 k.p. i prawie cywilnym (m.in. w art. 415 i n. oraz art. 471 i n. k.c.) w ten sposób, iż wyłącza możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie tych ostatnich przepisów. Mimo że art. 58 k.p. *expressis verbis* określa roszczenie majątkowe przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jako „odszkodowanie”, to należy je uznać za roszczenie majątkowe *sui generis*, u którego podstaw – obok funkcji kompensacyjnej – leży również funkcja socjalna i represyjna.

W dotychczasowej judykaturze podkreśla się często, że ograniczenie wysokości świadczeń jest podyktowane tym, iż odmienne rozwiązanie, tj. przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy, eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia. Rozumowanie to jest jednak jednostronne i niesprawiedliwe. Nie można oczywiście wymagać od pracodawcy, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Obawy

¹² Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.).

co do wystąpienia takiego ryzyka rozwiewa jednak już wstępna analiza ogólnych reguł odpowiedzialności cywilnej (zarówno kontraktowej, jak i deliktowej), której istnienie i zakres jest współwyznaczany przez element adekwatnego związku przyczynowego oraz uwzględnianie przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody w określonych rozmiarach, które w tych sprawach będzie z reguły polegać na niedostatecznej aktywności w poszukiwaniu innej pracy. Tymczasem, zdaniem TK, w rezultacie obowiązywania systemu „wyłączonego odszkodowania ustawowego” pracodawca ma możliwość precyzyjnego skalkulowania konsekwencji ekonomicznych – swego rodzaju „rachunku zysków i strat” – związanych ze zwolnieniem pracownika z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa. Stan, w którym system prawny chroni interesy pracownika dotkniętego wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia nieefektywnie i częściowo, a jednocześnie, w zakresie wykraczającym poza treść art. 58 k.p., zwalnia z odpowiedzialności podmiot dokonujący tej czynności prawnej w sposób niezgodny z prawem, wydaje się paradoksalny.

Zdaniem TK może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji RP) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Uregulowanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego. Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114–121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w zw. z art. 300 k.p.

W konkluzji TK uznał, że możliwa jest inna interpretacja zaskarżonych przepisów art. 58 w zw. z art. 300 k.p., która pozwala wywieść z nich normę kolizyjną zgodną z powołanymi wzorcami konstytu-

cyjnymi. Punktem wyjścia powinno być stwierdzenie, powszechnie przyjmowane w dotychczasowym orzecznictwie sądów i doktrynie prawa, że „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 k.p., jest *sui generis* świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Dlatego sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym na podstawie art. 300 k.p. należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej.

3. Najważniejszą konkluzją wynikającą z orzeczenia TK w sprawie SK 18/05 jest stwierdzenie, że art. 58 k.p. nie wyczerpuje wszystkich roszczeń przysługujących pracownikowi w razie bezzwłocznego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Trybunał Konstytucyjny jednoznacznie dopuścił możliwość dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych w takim przypadku. *De lege lata* można zatem mówić o dwóch komplementarnych rodzajach odpowiedzialności pracodawcy za bezzwłoczne zakończenie umowy, czyli odpowiedzialności wynikającej z kodeksu pracy (bez konieczności wykazania szkody), jak również uzupełniającej, regulowanej przepisami kodeksu cywilnego. Wyrok w sprawie SK 18/05 stoi w sprzeczności z ukształtowaną wcześniej linią orzecznictwa TK, SN oraz sądów powszechnych. W fundamentalny sposób zmienia on wcześniejszą interpretację art. 58 k.p. W praktyce orzeczenie oznacza systemową zmianę postrzegania problematyki roszczeń przysługujących zwolnionemu pracownikowi. Rozstrzygnięcie TK nie bez racji zostało w literaturze określone jako brawurowe¹³, rewolucyjne¹⁴ oraz zaskakujące¹⁵.

¹³ M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 1, s. 2 okładki.

¹⁴ K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 2.

¹⁵ A. Rycak, *Powszechna ochrona...*, s. 359.

W piśmiennictwie zwrócono uwagę, że TK skoncentrował się na argumentach dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, na uznaniu odszkodowania z art. 58 k.p. za *sui generis* świadczenie majątkowe, pełniące funkcję sankcji (ustawowej kary pieniężnej) wobec pracodawcy za jego bezprawne działanie. Po drugie, na uwypukleniu zasady sprawiedliwości społecznej, naruszonej poprzez uniemożliwienie pracownikowi uzyskania pełnej rekompensaty szkody¹⁶. Ten tok rozumowania pozwolił TK na odstępianie od wcześniejszej wykładni, a także zakwestionowaniu utrwalonych poglądów doktryny. Co istotne, TK nie nakazał nowelizacji art. 58 k.p. Jego zdaniem dla usunięcia stanu niezgodności z Konstytucją RP wystarczy „zmiana dotychczasowej linii orzecznictwej”. Rozstrzygnięcie należy zatem zakwalifikować do kategorii tzw. wyroków interpretacyjnych¹⁷.

Orzeczenie TK budzi zarazem wiele wątpliwości. Przede wszystkim w wyroku nie rozstrzygnięto, czy odpowiedzialność cywilnoprawna powinna przybrać charakter odpowiedzialności deliktowej, czy kontraktowej. W uzasadnieniu TK jedynie skrótowo zaznaczył, że „należy stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n.”. W piśmiennictwie przewagę zyskał pogląd, że pracodawca powinien odpowiadać w ramach odpowiedzialności kontraktowej, czyli na gruncie art. 471 k.c. Zauważono, że pracodawca, rozwiązując bezprawnie stosunek pracy, narusza swój podstawowy obowiązek – rzeczywistego zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem do czasu nadejścia z góry ustalonego terminu zakończenia stosunku pracy lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej¹⁸.

¹⁶ K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału...*, s. 3.

¹⁷ Na temat wątpliwości związanych z rozstrzygnięciami tego typu zob. W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 177–180. Autor zwraca uwagę, że Konstytucja RP nie upoważnia TK do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni ustaw, a omawiane rozstrzygnięcie w gruncie rzeczy taką funkcję w zamiarze TK ma pełnić i w istocie w praktyce – także sądowej – pełni (s. 177).

¹⁸ Tak T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12, s. 8. Za odpowiedzialnością kontraktową opowiedzieli się również: W. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego...*, s. 4; M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 4, s. 5. Odmienny pogląd zaprezentowała M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2 okłádki.

Z wyroku TK nie wynika również jednoznacznie, jakie znaczenie dla odpowiedzialności cywilnoprawnej ma вина pracodawcy oraz stopień tego zawinienia. W uzasadnieniu TK zaznaczył jedynie, że obowiązujące regulacje są niesprawiedliwe, zwłaszcza gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy „rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego”.

4. Rozstrzygnięcie TK w sprawie SK 18/05 wpłynęło na późniejsze orzecznictwo sądowe¹⁹. Zdaniem SN podstawą prawną uzupełniającą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia²⁰. W motywach wyroku SN stwierdził m.in., że nie przekonuje uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, iż istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Przepisy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia mają charakter *ius cogens* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą.

Sąd Najwyższy uznał również, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie²¹. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia SN podkreślił m.in., że przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania przepisów kodeksu cywilnego do

¹⁹ Zob. również L. Mitrus w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 327 i n. oraz cytowane tam orzecznictwo.

²⁰ Wyrok SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15–16, poz. 188.

²¹ Wyrok SN z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 296.

stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. Odpowiedzialność pracodawcy wykraczająca poza granice ustanowione przez kodeks pracy musi znajdować uzasadnienie w szczególnie naganym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zaakceptował zatem uzupełniającą odpowiedzialność cywilnoprawną w przypadku bezzwłocznego zakończenia umowy przez podmiot zatrudniający. Wbrew przeważającym poglądom doktryny SN jednoznacznie opowiedział się za odpowiedzialnością deliktową, co należy uznać za słuszne. Sąd Najwyższy bardzo rygorystycznie traktuje zarazem przesłanki uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej. W zasadzie ogranicza ją tylko do deliktu pracodawcy polegającego na umyślnym naruszeniu przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownik dochodzący roszczeń cywilnoprawnych jest zobowiązany do wskazania przesłanek odpowiedzialności deliktowej. Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy) oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia²². Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracowniku, zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 zd. 1 k.p.c. W celu ustalenia rozmiaru szkody znaczenie mają zwłaszcza art. 361 k.c. oraz art. 362 k.c. Nie powinno budzić wątpliwości, że szkoda majątkowa po stronie zwolnionego pracownika może objąć zarówno *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans*²³.

W świetle orzecznictwa pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać

²² Wyrok SN z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417.

²³ Zob. również W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 18 i n.

co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyślnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę²⁴. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody²⁵. Ponadto całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika istnieje adekwatny związek przyczynowy (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)²⁶.

Sąd Najwyższy wykluczył możliwość samodzielnego dochodzenia roszczeń wynikających z art. 415 k.c. w razie wypowiedzenia umowy. Zdaniem SN niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym²⁷. Pracownik zamierzający dochodzić w przyszłości odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. musi zatem uprzednio wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie, aby wykazać niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę²⁸.

²⁴ Wyrok SN z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417.

²⁵ Wyrok SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15–16, poz. 188.

²⁶ Wyrok SN z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011, nr 23, poz. 290.

²⁷ Wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19–20, poz. 227; również wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870.

²⁸ Postanowienie SA w Łodzi z 28 września 2012 r., III APz 32/12, LEX nr 1223375.

W orzecznictwie zostało również zaprezentowane stanowisko, że odszkodowanie uzyskane przez pracownika na podstawie art. 58 k.p. podlega zaliczeniu na poczet roszczenia odszkodowawczego dochodzonego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w związku z naruszającym prawo rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika²⁹. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia SN w sprawie I PK 38/10 podkreślono m.in., że ze zdarzeniem uzasadniającym odpowiedzialność za szkodę może łączyć się uzyskanie pewnych korzyści, których poszkodowany nie nabyłby, gdyby zdarzenie takie nie nastąpiło. Zgodnie z zasadą, że odszkodowanie nie powinno prowadzić do nieusprawiedliwionego wzbogacenia osoby poszkodowanej, korzyści te przy spełnieniu określonych przesłanek podlegają zaliczeniu na poczet odszkodowania.

Warto również dodać, że w uzasadnieniu postanowienia w sprawie II PZP 8/09³⁰ SN stwierdził, że wyrok TK można odnieść do sytuacji, gdy pracownik, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, dochodzi przywrócenia do pracy, a sąd, stosując art. 477¹ k.p.c., zasądza odszkodowanie zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy. Nie ma również znaczenia okoliczność, czy pracownik podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, czy też nie. Każdy pracownik, z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę bez wypowiedzenia, ma bowiem prawo do odszkodowania pokrywającego szkodę.

5. Wyrok TK w sprawie SK 18/05 dotyczy jedynie roszczenia będącego przedmiotem art. 58 k.p. Orzecznictwo sądowe przytoczone w poprzednim punkcie niniejszego artykułu koncentruje się na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest to wyjątkowy sposób zakończenia umowy o pracę przez pracodawcę, który powinien być stosowany z dużą ostrożnością. Podlega zarazem ścisłej reglamentacji prawnej, a kodeks pracy enumeratywnie wymienia przesłanki zakończenia umowy w tym trybie. Judykatura wyraźnie zezwala na stosowanie uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej tylko wówczas, gdy działania pracodawcy wykraczają poza „zwykłe” lub „standardowe” naruszenie przepisów.

²⁹ Wyrok SN z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011, nr 23, poz. 290.

³⁰ Postanowienie SN z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011, nr 3–4, poz. 37.

Powstaje jednak pytanie, czy wyrok TK ma znaczenie dla interpretacji innych przepisów kodeksu pracy, które ograniczają wysokość odszkodowania z tytułu jednostronnego zakończenia umowy przez pracodawcę, a także określają wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko? W piśmiennictwie wyrażono pogląd, że odpowiedzialność cywilna pracodawcy powinna być ograniczona tylko do przypadków wadliwego rozwiązania umowy na zasadzie art. 52 k.p. oraz 53 k.p.³¹. Również SN uznał, że omawiany wyrok TK nie przekłada się wprost ani pośrednio na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p., który nie był poddany kontroli konstytucyjnej³².

Sądzę jednak, że interpretacja zastosowana przez TK nie powinna być zawężona wyłącznie do bezzwłocznego zakończenia umowy przez pracodawcę. Uważam, że możliwe jest dochodzenie uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych także w sytuacji rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazany tryb stanowi zwykły sposób jednostronnego zakończenia umowy i nie podlega tak ścisłym ograniczeniom, jak rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Nie można jednak *a priori* wykluczyć, że pracodawca dopuści się rażącego i zamierzonego naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, które będzie stanowiło delikt. W takiej sytuacji powstanie możliwość dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych. Rzecz jasna, na pracowniku będzie spoczywał obowiązek wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej wynikających z art. 415 k.c.

Warto też zauważyć, że nowy art. 36² k.p. *expressis verbis* pozwala pracodawcy na jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia³³. Podmiot zatrudniający może zatem w ramach swoich kompetencji kierowniczych pozbawić pracownika możliwości

³¹ M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 6, s. 21.

³² Uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1–2, poz. 1. Wskazany przepis dotyczy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pracownika przywróconego do pracy po wcześniejszym rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony przez pracodawcę.

³³ Przepis dodany ustawą z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r. poz. 1220).

efektywnego świadczenia pracy³⁴. Wypowiadając umowę o pracę oraz zwalniając pracownika z powinności świadczenia pracy, pracodawca może osiągnąć ten sam rezultat, który wynika z art. 52 k.p., czyli natychmiastowe „pozbycie się” pracownika, licząc się jedynie z koniecznością zapłaty wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W moim przekonaniu również w takiej sytuacji mogą wystąpić przesłanki odpowiedzialności deliktowej pracodawcy.

Ponadto na aprobatę zasługuje tok rozumowania przedstawiony przez SN w uzasadnieniu wyroku w sprawie II PK 164/08³⁵. Sąd Najwyższy uznał wprost, że argumentacja prawna zastosowana przez TK może być uwzględniona w sposób prowadzący do zmiany dotychczasowej interpretacji przepisów w zakresie dochodzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Interpretację zastosowaną przez TK można również odnieść odpowiednio do art. 47¹ k.p., który dotyczy górnej granicy odszkodowania w razie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Należy dodać, że spór będący przedmiotem rozstrzygnięcia obejmował rozwiązanie umowy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków zaproponowanych w ramach wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.).

Sądzę zatem, że spójność aksjologiczna nakazuje odniesienie wykładni TK do wszystkich przepisów kodeksu pracy, które ustanawiają górną granicę roszczeń odszkodowawczych lub wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia. Należy zarazem oczekiwać, że wykazanie bezprawności oraz winy pracodawcy, a także pozostałych przesłanek odpowiedzialności deliktowej, będzie trudne w praktyce.

6. Podsumowując powyższe rozważania, należy raz jeszcze podkreślić, że orzeczenie TK w sprawie SK 18/05 spowodowało systemową zmianę spojrzenia na problem cywilnoprawnych roszczeń pracowniczych w razie rozwiązania umowy o pracę. Sąd Najwyższy jednoznacznie opowiedział się za odpowiedzialnością deliktową na gruncie art. 415 k.c. W świetle judykatury przesłanki odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy są traktowane bardzo rygorystycznie. W zasadzie obejmują jedynie sytuacje, w których wystąpi delikt polegający na zamierzonym oraz poważnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów

³⁴ Szerzej zob. L. Mitrus w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 189 i n.

³⁵ Wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19–20, poz. 227.

o pracę. O ile zatem TK otworzył drzwi dla dochodzenia uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej, o tyle SN sprawił, że drzwi te są co najwyżej lekko uchylone.

Jak sądzę, co do zasady zarówno wyrok TK, jak i rysująca się linia orzecznicza SN zasługują na aprobatę. Nie można pomijać faktu, że założenia kodeksowego systemu roszczeń pracowniczych ukształtowały się ponad cztery dekady temu, w innych realiach ustrojowych i społecznych. Należy zgodzić się z TK, że „w rezultacie obowiązywania systemu «wyłączonego odszkodowania ustawowego», pracodawca ma możliwość precyzyjnego skalkulowania konsekwencji ekonomicznych – swego rodzaju «rachunku zysków i strat» – związanych ze zwolnieniem pracownika z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa”. Inaczej mówiąc, na gruncie kodeksu pracy pracodawcy może po prostu opłacać się zwolnienie pracownika z naruszeniem przepisów prawa, bowiem wadliwe zakończenie umowy rodzi tylko ograniczone roszczenia majątkowe. Z tej perspektywy dopuszczenie uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej należy ocenić pozytywnie – jako wzmacniające pozycję pracownika.

Warto też wskazać, że *de lege lata* obowiązują przepisy dotyczące odpowiedzialności majątkowej podmiotu zatrudniającego, których nie było w pierwotnej wersji kodeksu pracy. Chodzi zwłaszcza o art. 18^{3d} k.p., który przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę w razie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Naruszenie tej zasady może polegać m.in. na rozwiązaniu umowy o pracę, co otwiera zwolnionemu pracownikowi drogę do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości³⁶. Odszkodowania w takim zakresie może również żądać pracownik, który rozwiązał umowę o pracę wskutek mobbingu (art. 94³ § 3 k.p.). Ponadto w orzecznictwie widoczne są tendencje do pełnego wyrównania szkody po stronie pracownika, stosując regulacje kodeksu cywilnego. Dotyczą one odszkodowania za wypadek przy pracy, a także niewydanie świadectwa pracy lub jego niewłaściwą treść³⁷.

³⁶ Zwraca na to uwagę W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 181–182.

³⁷ Na ten temat zob.: K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 8; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 1, s. 8.

Należy zatem stwierdzić, że orzecznictwo dostosowuje do współczesnych realiów kodeksowy system odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie pożądana jest jednak kompleksowa interwencja ustawodawcy.

Abstract

The elaboration is dedicated to the analysis of supplementary claims that can be enforced by a dismissed employee on the basis of civil law, alongside with claims set forth in the employment law provisions. Author introduces the judgment of the Constitutional Tribunal rendered in the case SK 18/05 that made it possible to lodge such claims in the event of an employment contract termination without notice. He also presents the judicial decisions of the Supreme Court on employer's civil law liability, as well as its legal basis and conditions. Author positively evaluates recourse to tortious liability and takes the opinion that possibility to enforce claims based on civil law should not be limited to the case of the employment contract termination without notice.

Podstawy prawne odpowiedzialności pracodawcy jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne

1. Wprowadzenie

Zgodnie z przepisem art. 4 pkt 2 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹ pracodawca – w stosunku do pracowników i osób odbywających służbę zastępczą – jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu tej ustawy. Ponieważ ustawa systemowa w przepisie art. 8 ust. 2a przyjmuje fikcję, uznając za pracownika, poza osobami pozostającymi w stosunku pracy, także osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym² stosuje się przepisy o zleceniu albo umowy o dzieło, jeżeli umowy takie zawarły z własnym pracodawcą lub jeżeli w ramach takich umów wykonują pracę na rzecz własnego pracodawcy, pracodawca jest także płatnikiem składek w tych wszystkich przypadkach.

Odpowiedzialność pracodawcy będącego płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne jest szczególnie złożonym zagadnieniem, zarówno gdy idzie o jej podstawy prawne, jak i stosunki prawne ją kreujące. Wstępnie można wskazać na możliwą relację prawną pracodawcy-płatnika składek z: organem rentowym (ZUS), ubezpieczonym, pracownikiem oraz państwem. Z zagadnieniem tej multirelacyjności wiąże się zarazem wątek różnych podstaw prawnych tytułowej odpowiedzialności. Ze wszystkich typów odpowiedzialności płatnika będącego pracodawcą swoisty charakter (niewystępujący w odniesieniu do innych płatników wyróżnionych w ustawie) ma relacja pracodawca-płatnik a pracownik

¹ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121), dalej: ustawa systemowa.

² Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.), dalej: k.c.

oraz pracodawca-płatnik a państwo. Z wyróżnienia tego wynika jednocześnie, że dla przyjętego podziału znaczenie ma nie odrębność podmiotów (pracownik jest wszak ubezpieczonym), lecz reżim prawny, jaki znajdzie zastosowanie dla określenia podstaw i zasad odpowiedzialności w zależności od tego, czy oceniamy daną relację z szerszej perspektywy ubezpieczeniowej, czy z węższej, pracowniczej.

W rezultacie można wyróżnić odpowiedzialność pracodawcy będącego płatnikiem składek jako odpowiedzialność według reżimu prawa ubezpieczeń społecznych, cywilnoprawną, z zakresu prawa pracy oraz karnoprawną. Na podział ten nakłada się dodatkowo zróżnicowanie obowiązków płatnika składek będącego pracodawcą nałożonych na niego przez ustawę systemową, ustawę z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych³ oraz przez ustawę z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁴ oraz sankcji związanych z ich niewypełnieniem czy też możliwych konsekwencji ich niedopełnienia dla sytuacji prawnej pracownika-ubezpieczonego. Część z tych obowiązków ma charakter ogólny, gdyż są przypisane każdemu płatnikowi składek, część zaś jest charakterystyczna dla płatników będących pracodawcami. Celem opracowania nie jest szczegółowa analiza tych obowiązków, niemniej jednak dla ukazania tytułowego problemu konieczne jest ich wyliczenie zgodnie z przyjętymi kryteriami podziału, jak również ich krótka charakterystyka.

2. Obowiązki pracodawcy jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne

Można wyróżnić następujące grupy obowiązków pracodawcy-płatnika składek: 1) obowiązki z zakresu obliczania, potrącenia i przekazywania składek, częściowego finansowania składek (płatnik jako ubezpieczający⁵), 2) obowiązki z zakresu zgłoszenia do ubezpieczenia oraz

³ Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 748), dalej: ustawa emerytalna.

⁴ Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.).

⁵ Zagadnienie to rozwijają: D.E. Lach, *Podział składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych a rola podmiotu zatrudniającego*, w: K. Ślebzak (red.), *Składki na ubezpieczenia społeczne*, Warszawa-Poznań 2015, s. 64 i n.; K. Antonów, *Pozycja procesowa płatnika w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne” 2015, nr 13, s. 72–75.

zawiadamiania o zmianie danych zawartych w zgłoszeniu oraz 3) obowiązki z zakresu wypłaty świadczeń.

Ponadto na pracodawcy jako płatniku składek spoczywają obowiązki, które można zbiorczo określić jako obowiązki z zakresu dokumentowania przebiegu zatrudnienia i ubezpieczenia, wskazane w art. 125 i art. 125a ustawy emerytalnej. Należą do nich obowiązki: 1) gromadzenia dokumentacji niezbędnej do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości, 2) wydawania pracownikowi i organowi rentowemu niezbędnych zaświadczeń w tym zakresie, 3) współdziałania z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczeń, 4) przygotowania wniosku o emeryturę oraz terminowego przedłożenia go za zgodą pracownika organowi rentowemu, 5) wystawiania dokumentów (zaświadczeń) o wysokości przychodów stanowiących stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz o wysokości wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy, świadczeń i zasiłków i innych należności, 6) wystawiania dokumentów (zaświadczeń) w celu udowodnienia okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, okresów pracy górniczej oraz okresów pracy na kolei oraz dokumentów w celu udowodnienia okresów składkowych i okresów nieskładkowych, a także 7) przechowywania listy płac, karty wynagrodzeń albo innych dowodów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty, przez okres 50 lat od dnia zakończenia przez pracownika u niego pracy.

3. Odpowiedzialność na podstawie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych

3.1. Odpowiedzialność typu administracyjnoprawnego w relacji pracodawca-płatnik a organ rentowy

3.1.1. Decyzja wymiarowa

W razie nieprawidłowego rozliczenia składek, w tym nieprzekazywania składek w terminie lub nieprzekazania deklaracji rozliczeniowej przez pracodawcę-płatnika, organ rentowy wydaje decyzję wymiarową. W ostatnim przypadku organ określa wymiar składek w wysokości wynikającej z ostatnio złożonej deklaracji rozliczeniowej. Na podstawie decyzji wymiarowej pracodawca-płatnik ma obowiązek zapłaty składek zarówno w części finansowanej przez siebie jako płatnika, jak i przez pracownika.

Jak zauważa się w doktrynie, w praktyce, gdy powstanie zaległość składkowa, decyzja jest wydawana wyłącznie wobec pracodawcy-płatnika, zaś pracownik ma status zainteresowanego uczestnika postępowania⁶. Dotyczy to np. ustalenia istnienia stosunku pracy. Po wydaniu decyzji wymiarowej wobec płatnika-pracodawcy, w której określono obowiązek odprowadzenia składki zarówno z części finansowanej przez płatnika, jak i pracownika-ubezpieczonego, pracodawca-płatnik może mieć co najwyżej regres wobec pracownika o zwrot zapłaconej składki, przyjmując, że jest ona ujęta w przekazanym wynagrodzeniu⁷. Powołując się na wykładnię historyczną, a także biorąc pod uwagę interpretację przepisów stanowiących o obowiązku pracodawcy-płatnika obliczania, potrącania i przekazywania składek, K. Ślęzak stwierdza, że „w tym świetle nie powinno być wątpliwości, że zobowiązanym do zapłaty składki jest ubezpieczony, płatnik dokonuje wyłącznie «obliczenia, potrącenia i przekazania» składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”⁸. Kierując się jednak przesłanką, że wypłacone pracownikowi wynagrodzenie spełnia funkcję socjalną, służąc zaspokojeniu w znacznej mierze bieżących potrzeb życiowych pracownika i jego rodziny, a także uwzględniając zasadę, iż wypłatę zwiększonego wynagrodzenia można potraktować jako zmianę warunków płacy (podwyższenie), na którą pracownik wyraził zgodę w sposób dorozumiany, do przedstawionego wyżej poglądu można mieć zastrzeżenia. Ponadto warto zwrócić uwagę na przedstawioną w doktrynie koncepcję relacji prawnej między płatnikiem a ubezpieczonym, według której relacja ta jest podobna do stosunku, który łączy ubezpieczonego z ubezpieczającym w wyniku zawarcia umowy ubezpieczenia na rzecz osoby trzeciej (art. 808 k.c.), stanowiąc umowę na cudzy rachunek, w której ubezpieczający ubezpiecza inną osobę, która staje się osobą trzecią uprawnioną do świadczenia ubezpieczeniowego⁹. W powołanym opracowaniu K. Ślęzak stwierdza, że roszczenie

⁶ K. Ślęzak, *Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenia społeczne*, w: K. Ślęzak (red.), *Składki...*, s. 105. Zdaniem K. Antonowa niewezwanie przez sąd pracownika w charakterze zainteresowanego do udziału w postępowaniu w sprawie ustalenia obowiązku składkowego (np. nałożenia wyższych składek) nie powoduje nieważności tego postępowania, zob. K. Antonów, *Pozycja procesowa...*, s. 78.

⁷ K. Ślęzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 105–106.

⁸ K. Ślęzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 106.

⁹ K. Antonów, *Pozycja procesowa...*, s. 72–73.

o zapłatę składki przysługuje organowi rentowemu-ubezpieczycielowi wyłącznie przeciwko płatnikowi-ubezpieczającemu¹⁰.

Zakładając z kolei prawidłowość poglądu o istnieniu zobowiązania do zapłaty składki po stronie pracownika, należy podkreślić, że sytuacja taka może prowadzić do skierowania przez pracownika roszczenia odszkodowawczego wobec pracodawcy-płatnika, który – nie obliczając i nie odprowadzając składek – nie dopełnił nałożonych na niego obowiązków. Jeśli przyjąć, że pracownik powinien być stroną decyzji wymiarowej w zakresie składki finansowanej przez ubezpieczonego, to wówczas naprawienia ewentualnej szkody (odszkodowania lub zadośćuczynienia) mógłby dochodzić na podstawie cywilnoprawnej od pracodawcy-płatnika, który naruszył nałożone na niego obowiązki (odpowiedzialność kontraktowa) czy także zasady współżycia społecznego (reżim odpowiedzialności deliktowej).

Odpowiedzialność pracodawcy-płatnika może zostać w analizowanych przypadkach przeniesiona na osoby trzecie, stosownie do art. 31 ustawy systemowej w zw. z odpowiednimi przepisami ordynacji podatkowej¹¹, w szczególności na małżonków oraz byłych małżonków płatnika, członków rodziny, nabywców przedsiębiorstwa lub zorganizowanej jego części oraz członków zarządu spółek kapitałowych¹².

3.1.2. Odsetki

Zgodnie z przepisem art. 23 ust. 1 ustawy systemowej od nieopłaconych w terminie składek należne są od płatnika składek odsetki za zwłokę na zasadach i w wysokości określonych w ordynacji podatkowej. W celu ustalenia tej odpowiedzialności pracodawcy-płatnika nie ma znaczenia jego wina¹³, ciężar dowodu wykazania wpłaty w procesie spoczywa na płatniku¹⁴, a obowiązek naliczenia odsetek od zaległości składkowej powstaje z mocy prawa¹⁵.

¹⁰ K. Antonów, *Pozycja procesowa...*, s. 73–74.

¹¹ Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 749 ze zm.).

¹² Więcej na temat K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 106–107.

¹³ Wyrok SN z 9 maja 2007 r., I UK 362/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 175.

¹⁴ Wyrok SN z 12 września 2012 r., II UK 45/12, OSNP 2013, nr 15–16, poz. 189.

¹⁵ K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 108; tak np. wyrok SA w Katowicach z 18 października 2007 r., III AUa 1760/06, LEX nr 447163.

3.1.3. Opłata dodatkowa

Stosownie do przepisu art. 24 ust. 1a ustawy systemowej w razie nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości organ rentowy może wymierzyć płatnikowi składek dodatkową opłatę do wysokości 100% nieopłaconych składek. Od decyzji w sprawie wymierzenia dodatkowej opłaty przysługuje odwołanie do sądu według zasad określonych w art. 83 ustawy systemowej. Zgodnie z przepisem art. 47 ust. 10c ustawy systemowej, jeżeli nie nastąpiło przekazanie przez organ rentowy składki do otwartego funduszu emerytalnego w terminie z powodu nieprzekazania lub przekazania błędnego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zgłoszenia płatnika składek, imiennego raportu miesięcznego, deklaracji rozliczeniowej, dokumentu płatniczego lub zlecenia płatniczego, organ rentowy wymierza płatnikowi składek lub instytucji obsługującej wpłaty składek dodatkową opłatę.

W pierwszym z wymienionych przypadków opłata dodatkowa może zostać wymierzona, stosownie do uznania organu rentowego. W drugim natomiast – mając na uwadze utratę zysku z inwestowanych składek na skutek nieprzekazania ich w terminie (jeśli fundusz wówczas osiągał zyski) – opłata dodatkowa jest wymierzana obligatoryjnie, stając się swoistym odszkodowaniem¹⁶.

Według przepisu art. 24 ust. 1b–1d ustawy systemowej w stosunku do płatnika składek będącego osobą fizyczną, skazanego prawomocnym wyrokiem za nieopłacenie składek lub opłacenie ich w zaniżonej wysokości, nie wymierza się dodatkowej opłaty za ten sam czyn. W razie wszczęcia postępowania w sprawie o przestępstwo lub wykroczenie dotyczące nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości, nie wszczyna się za ten sam czyn postępowania o wymierzenie dodatkowej opłaty płatnikowi składek będącemu osobą fizyczną, a wszczęte zawieszają się do dnia zakończenia postępowania w sprawie o przestępstwo lub wykroczenie. W sytuacji prawomocnego skazania płatnika będącego osobą fizyczną za przestępstwo lub wykroczenie polegające na nieopłaceniu składek lub opłaceniu ich w zaniżonej wysokości: 1) wszczęte postępowanie o wymierzenie dodatkowej opłaty za ten sam czyn umarza się z urzędu, 2) decyzję o wymierzeniu dodatkowej opłaty za ten sam czyn uchyla się z urzędu, a pobraną opłatę zwraca się, niezwłocznie wraz z odsetkami, w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego od dnia pobrania dodatkowej opłaty.

¹⁶ K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 108–109.

Powyższa regulacja stanowi konsekwencję wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 18 listopada 2010 r.¹⁷, w którym uznano wcześniej obowiązujące przepisy – nieograniczające odpowiedzialności płatnika za naruszenie obowiązku obliczania, potrącania i przekazywania składek – za niezgodne z art. 2 Konstytucji RP, art. 4 ust. 1 Protokołu nr 7 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności¹⁸ oraz art. 14 ust. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych¹⁹.

3.1.4. Obowiązek zwrotu nienależnie pobranych świadczeń

Zgodnie z przepisem art. 84 ust. 6 ustawy systemowej jeżeli pobranie nienależnych świadczeń zostało spowodowane przekazaniem przez płatnika składek lub inny podmiot nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość, obowiązek zwrotu tych świadczeń wraz z odsetkami obciąża odpowiednio płatnika składek lub inny podmiot.

W celu określenia zakresu powyższej odpowiedzialności pracodawcy-płatnika znaczenie ma to, na jakiej podstawie wypłacone pracownikowi-ubezpieczonemu świadczenia zostały uznane za nienależnie pobrane. Stosownie do treści przepisu art. 84 ust. 2 ustawy systemowej za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się: 1) świadczenia wypłacone, mimo wystąpienia okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń, albo wstrzymanie ich wypłaty w całości lub w części, jeżeli osoba pobierająca świadczenie była pouczone o braku prawa do ich pobierania, 2) świadczenia przyznane lub wypłacone na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzania w błąd organu wypłacającego świadczenia przez osobę pobierającą świadczenia.

Ponieważ przepis art. 84 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej uzależnia uznanie świadczenia za nienależnie pobrane od stwierdzenia złej woli osoby je pobierającej, to w tym przypadku nie nastąpi jednocześnie ustalenie odpowiedzialności pracodawcy-płatnika. Płatnik może zatem ponieść odpowiedzialność określoną w art. 84 ust. 6 ustawy systemowej w

¹⁷ Wyrok TK z 18 listopada 2010 r., P 29/09, OTK-A 2010, nr 9, poz. 1.

¹⁸ Protokół nr 7 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzony w Rzymie 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284).

¹⁹ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

sytuacji określonej w art. 84 ust. 2 pkt 1, pod warunkiem że osoba pobierająca świadczenie nie była świadoma nieprawdziwości danych zawartych w dokumentach płatnika i świadomie nie wprowadziła organu rentowego w błąd. Przy czym należy uznać, że ze strony pracodawcy-płatnika przesłanką odpowiedzialności jest przekazanie obiektywnie nieprawdziwych danych. W tym zakresie bowiem trudno zwolnić pracodawcę-płatnika od odpowiedzialności za rzetelne i prawidłowe wykonywanie obowiązków określonych w przepisie art. 125 i art. 125a ustawy emerytalnej.

3.1.5. Decyzja o podleganiu ubezpieczeniom społecznym

Zgodnie z art. 36 ust. 1–2 ustawy systemowej każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracownika obciąża pracodawcę-płatnika. Stosownie do art. 38 ust. 1–2 ustawy systemowej w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych, organ rentowy wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz pracodawcy-płatnikowi. Decyzja ta wiążąco określa (ustala) obowiązki pracodawcy-płatnika²⁰ i po jej uprawomocnieniu się pracodawca-płatnik jest zobowiązany przekazać do organu rentowego dokumenty związane z ubezpieczeniami społecznymi określone w ustawie, za okres objęty decyzją.

3.2. Odpowiedzialność typu administracyjnoprawnego oraz typu ubezpieczeniowego w relacji pracodawca-płatnik a ubezpieczony

Odpowiedzialność pracodawcy jako płatnika składek pozostająca w związku z jego relacją z pracownikiem jako ubezpieczonym znajduje podstawę w przepisach ustaw z zakresu ubezpieczeń społecznych. Różny jest charakter i zakres tej odpowiedzialności. Zależy on od rodzaju obowiązków, których naruszenia dopuścił się pracodawca-płatnik, a także od tego, czy w wyniku tego naruszenia pracownik-ubezpieczony poniósł szkodę w majątku. Ogólnie można wyróżnić tutaj sankcje majątkowe oraz mające charakter dyscyplinujący. Pracodawca-płatnik jest zobowiązany do usunięcia naruszenia, czyli dopełnienia ciążących na nim ustawowych obowiązków czy też jego obowiązki mogą zostać jednostronnie potwierdzone w drodze decyzji. Drugi rodzaj sankcji to powstanie obowiązku zapłaty odsetek na rzecz pracownika-ubezpieczonego.

²⁰ Zob. wyroki SA w Rzeszowie: z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 32/13, LEX nr 1306039; z 18 czerwca 2013 r., III AUa 410/13, LEX nr 1353921.

3.2.1. Sankcje dyscyplinujące

Zgodnie art. 46 ustawy systemowej płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Rozliczenie składek oraz wypłaconych przez płatnika w tym samym miesiącu zasiłków oraz zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych podlegających rozliczeniu na poczet składek następuje w deklaracji rozliczeniowej według ustalonego wzoru. Nie podlegają rozliczeniu w deklaracji rozliczeniowej zasiłki wypłacone przez płatnika bezpodstawnie. Deklarację rozliczeniową oraz imienne raporty miesięczne płatnik składek przekazuje bezpośrednio do wskazanej przez organ rentowy jednostki organizacyjnej.

W razie niezłożenia przez pracodawcę-płatnika deklaracji rozliczeniowej albo jej złożenia z błędną informacją o wysokości składek, pracownik ma prawo do złożenia wniosku o usunięcie nieprawidłowości. Jeśli pracodawca-płatnik nie ustosunkuje się pozytywnie do tego wniosku, organ rentowy może wszcząć postępowanie wyjaśniające. Według art. 47 ust. 3 ustawy systemowej płatnik składek jest zobowiązany złożyć deklarację rozliczeniową korygującą w formie nowego dokumentu zawierającego wszystkie prawidłowe dane w każdym przypadku stwierdzenia nieprawidłowości przez płatnika składek we własnym zakresie oraz przez organ rentowy.

Zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej płatnik składek przekazuje do organu rentowego imienne raporty miesięczne, po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek. Raport ten zawiera m.in. informacje na temat należnych składek na ubezpieczenia społeczne w podziale na ubezpieczenie: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, zawierające dane o: tytule ubezpieczenia, podstawie wymiaru składek, kwocie składki w podziale na należną od ubezpieczonego i płatnika składek oraz z innych źródeł finansowania.

Z kolei pracownik ma prawo złożyć do pracodawcy-płatnika wniosek o sprostowanie informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym w terminie 3 miesięcy od otrzymania informacji, jeżeli – jego zdaniem – nie są one zgodne ze stanem faktycznym (art. 41 ust. 11 ustawy systemowej). Jeśli pracodawca-płatnik nie uwzględni tej informacji w terminie jednego miesiąca od daty jej wpływu, pracownik może złożyć do organu rentowego wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, które kończy wydanie decyzji. Wówczas to pracodawca-płatnik jest

zobowiązany złożyć imienny raport miesięczny korygujący w formie nowego dokumentu zawierającego wszystkie prawidłowe informacje (41 ust. 6 ustawy systemowej).

Zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy systemowej organ rentowy jest zobowiązany przesłać ubezpieczonemu urodzonemu po 31 grudnia 1948 r. informację o zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego składkach ogółem, czyli informację o stanie konta. Jeżeli po otrzymaniu informacji o stanie konta pracownik stwierdzi, że na jego koncie nie zostały zewidencjonowane wszystkie należne składki na ubezpieczenie emerytalne lub zostały zewidencjonowane w niewłaściwej wysokości, może on zgłosić do pracodawcy-płatnika wnioski o sprostowanie danych. W przypadku nieuwzględnienia przez pracodawcę-płatnika wniosku o sprostowanie danych oraz w przypadku gdy płatnik składek już nie istnieje, pracownik może złożyć do organu rentowego wnioski o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Jeżeli w wyniku postępowania wyjaśniającego okaże się, że przyczyną niezewidencjonowania na koncie ubezpieczonego wszystkich należnych składek na ubezpieczenie emerytalne lub zewidencjonowania ich w niewłaściwej wysokości są:

- 1) błędy w danych podanych w zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, w zgłoszeniu wyrejestrowania ubezpieczonego z ubezpieczeń społecznych, w zgłoszeniu płatnika składek lub w zgłoszeniu wyrejestrowania płatnika składek albo niezłożenie tych dokumentów – organ dokonuje korekty tych danych z urzędu bezpośrednio na koncie ubezpieczonego lub na koncie płatnika składek, jeżeli uzna to za możliwe, albo po złożeniu przez płatnika składek dokumentów korygujących te dokumenty lub brakujących dokumentów,
- 2) błędy w danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym lub w deklaracji rozliczeniowej albo niezłożenie tych dokumentów – organ rentowy dokonuje korekty tych danych po złożeniu przez płatnika składek dokumentów korygujących te dokumenty albo brakujących dokumentów. Jeśli pracodawca-płatnik dopuściłby się naruszenia obowiązków określonych w przepisie art. 125–125a ustawy emerytalnej, np. nie wydając określonego dokumentu (zaświadczenia), to pracownik może wystąpić z żądaniem wydania tego zaświadczenia²¹.

²¹ Wyrok SN z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNP 2005, nr 10, poz. 138.

3.2.2. Podważenie decyzji płatnika w zakresie prawa do zasiłku

W sytuacjach, w których pracodawca-płatnik jest zobowiązany do ustalenia i wypłaty zasiłków (art. 61 ust. 1 pkt 1 ustawy chorobowej) i dokona w tym względzie ustaleń co do uprawnień pracownika i wysokości jego świadczeń, pracownik może te ustalenia zakwestionować, występując do organu rentowego o wydanie decyzji dotyczącej prawa do świadczeń i ich wysokości (art. 63 ust. 1 i 3 ustawy chorobowej). W orzecznictwie stwierdza się jednak, że w takiej sytuacji – w razie potwierdzenia przez organ rentowy lub odwoławczy obowiązku wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego lub świadczeń w określonej wysokości – powinność ta przechodzi na organ rentowy²².

3.2.3. Dłuższy termin przedawnienia

Błąd pracodawcy-płatnika zgłaszającego do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 ubezpieczonych, mający wpływ na niewypłacenie przez niego zasiłku w całości lub w części, wpływa na inne określenie długości przedawnienia. W takiej bowiem sytuacji roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego, wyrównawczego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego nie przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje (art. 64 ust. 1 ustawy chorobowej), lecz po upływie 3 lat (art. 64 ust. 4 ustawy chorobowej). Płatnik składek może być także odpowiedzialny za opóźnione zgłoszenie przez pracownika (ubezpieczonego) roszczenia o wypłatę zasiłku, wtedy termin 6 miesięcy liczy się od dnia, w którym ustała przeszkoda uniemożliwiająca zgłoszenie roszczenia (art. 64 ust. 3 ustawy chorobowej). Przesłanką tej odpowiedzialności jest błąd, czyli nie niezgodność ustaleń płatnika/organu z ukształtowaną *ex lege* sytuację pracownika-ubezpieczonego (niezgodność obiektywna), lecz określone działanie/zaniechanie płatnika, za które można przypisać mu odpowiedzialność.

3.2.4. Obowiązek zapłaty odsetek

Innym przykładem odpowiedzialności pracodawcy-płatnika jest występowanie po stronie pracownika prawa do dochodzenia odsetek. Zgodnie z przepisem art. 64 ust. 1 ustawy chorobowej płatnicy składek,

²² Wyrok SN z 23 maja 2012 r., I UK 447/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 136; postanowienie SN z 10 lipca 2002 r., III KKO 6/02, OSNP 2003, nr 21, poz. 528; inaczej wyrok SA w Katowicach z 19 marca 2003 r., I AUa 538/02, Biul. SA Katowice 2003, nr 4, poz. 42.

o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1, wypłacają zasiłki w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń lub dochodów, a organ rentowy bieżąco po stwierdzeniu uprawnień. Zasiłki te wypłaca się nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do zasiłków. Sankcję za nieterminową wypłatę zasiłków określa przepis art. 64 ust. 2 ustawy chorobowej w zw. z art. 85 ustawy systemowej. Jeżeli bowiem pracodawca-płatnik składek nie wypłacił pracownikowi zasiłku w terminie 30 dni od dnia złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do tych świadczeń, jest on obowiązany do wypłaty odsetek od tego zasiłku w wysokości i na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. w wysokości odsetek ustawowych określonych przepisami prawa cywilnego. Analogiczną odpowiedzialność płatnika składek przewiduje art. 85 ust. 2a ustawy systemowej w stosunku do płatnika składek zobowiązanego do wypłaty innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie dotyczy to przypadku, gdy zwłoka w przyznaniu lub wypłaceniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które płatnik nie ponosi odpowiedzialności. Zasadą jest zatem odpowiedzialność pracodawcy-płatnika składek wypłacającego świadczenia pieniężne z ubezpieczeń społecznych, za odsetki powstałe wskutek nieterminowego przyznania (ustalenie prawa) oraz wypłaty tych świadczeń. Podstawami tej odpowiedzialności są: albo art. 85 ust. 2a ustawy systemowej, albo art. 64 ust. 2 ustawy chorobowej. Opisywana odpowiedzialność ma charakter ograniczony w stosunku do ogólnych zasad odpowiedzialności dłużnika za opóźnienia, które wynikają z kodeksu cywilnego²³. Odpowiedzialność ta zależy od stwierdzenia, że działanie/zaniechanie płatnika-pracodawcy było zawinione²⁴. Powstaje pytanie o stopień tej winy, zwłaszcza, czy zostanie zwolniony od tej odpowiedzialności płatnik, który dopuścił się naruszenia w wyniku niedbalstwa? Niewątpliwie brak winy po stronie płatnika, czyli stwierdzenie udziału innych osób (ubezpieczonego) lub organów w powstaniu opóźnienia (wyłączne lub przyczynienie się), powinno zwolnić płatnika-pracodawcę od ponoszenia odpowiedzialności. Poza tym znaczenie ma okoliczność, czy pracodawca-płatnik – pomimo np. powstania wątpliwości co do rzetelności zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy – korzystając z ustawowych uprawnień,

²³ Por. R. Sadlik, *Odsetki od ZUS z powodu zwłoki w realizacji świadczenia*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 28–30.

²⁴ Por. wyrok SN z 15 kwietnia 2011 r., I BU 13/10, LEX nr 989120.

zainicjował postępowanie kontrolne, czy też zaniechał tego działania, nie wypłacając zarazem świadczenia²⁵. Jeśli zatem powstałe opóźnienie nie było spowodowane okolicznościami, za które nie odpowiada pracodawca-płatnik (np. zwłoka na skutek wszczęcia i prowadzenia postępowania kontrolnego w odniesieniu do zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy), odsetki te nalicza się od dnia, w którym płatnik, gdyby działał prawidłowo, powinien był ustalić prawo i wypłacić świadczenie. Odpowiedzialność pracodawcy-płatnika można natomiast stwierdzić w sytuacji błędnej interpretacji mającego zastosowanie przepisu prawnego czy pominięcia istotnych danych mających wpływ na ustalenie prawa lub wysokości świadczenia, wynikających z przebiegu zatrudnienia danego pracownika u pracodawcy.

Przesłanką tej odpowiedzialności jest, poza stwierdzeniem naruszenia obowiązku, wina pracodawcy-płatnika. Z uwagi na rodzaj i charakter obowiązków (zwłaszcza stosowanie i interpretacja prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych) winę można by w tym przypadku nieco ograniczyć, przyjmując odpowiedzialność za niedołożenie należytej staranności (rażące niedbalstwo). Pracodawca-płatnik może dokonać sprzecznego z prawem ustalenia prawa do świadczeń, kierując się np. utrwaloną linią orzecniczą sądów lub niekwestionowaną dotąd praktyką organu rentowego. Przy czym ciężar udowodnienia dołożenia należytej staranności powinien spoczywać wtedy na pracodawcy-płatniku. Należy jednak dodać, że proponowane ograniczenie zakresu odpowiedzialności pracodawcy może budzić zastrzeżenia w kontekście nieograniczonej – w razie wystąpienia tych samych uchybień – odpowiedzialności organu rentowego. W odniesieniu do organu rentowego w orzecznictwie przyjmuje się, że obowiązek wypłaty odsetek powstanie, jeśli w postępowaniu sądowym nie ustalono żadnych przesłanek wypłaty świadczenia, nieznanymi organowi rentowemu²⁶. Należy także podkreślić, że prawo do odsetek od opóźnionego świadczenia jest uregulowane na potrzeby

²⁵ Por. na temat zakresu odpowiedzialności organu rentowego na podstawie art. 85 ust. 1 ustawy systemowej zob. wyrok SN z 7 lutego 2006 r., I UK 191/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 28.

²⁶ Wyrok SN z 7 lutego 2006 r., I UK 191/05; inne jednak stanowisko zajęł SN w wyroku z 15 kwietnia 2011 r., I BU 13/10, podkreślając, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za zwłokę (obowiązek zapłaty odsetek) w ustaleniu prawa do świadczeń, jeśli wydanie wadliwej decyzji (odmownej lub zaniżającej wysokość świadczenia) nie nastąpiło w wyniku „dokonania jednoznacznie błędnej wykładni albo wskutek oczywiście błędnego zastosowania przepisów prawa, które to wady były oczywiste bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy prawniczej”.

ubezpieczenia społecznego w sposób wyczerpujący, bez możliwości odwoływania się – poza określeniem wysokości odsetek – do przepisów prawa cywilnego²⁷. Nie jest także możliwe dochodzenie odsetek od odsetek²⁸.

4. Odpowiedzialność z tytułu wykroczeń

Pracodawca jako płatnik podlega także odpowiedzialności z tytułu wykroczeń. Podstawą do uruchomienia tej odpowiedzialności jest stwierdzenie, że płatnik lub osoba działająca w jego imieniu: nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w przewidzianym przepisami terminie, nie zgłasza wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia, udaremnia lub utrudnia przeprowadzenie kontroli, nie dopełnia obowiązku wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa albo wypłaca je nienależnie, nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych, nie dopełnia obowiązku przysyłania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych w przewidzianym terminie, nie stwierdza nieprawidłowości w imiennym raporcie miesięcznym w terminie lub nie dopełnia obowiązku przekazywania dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym w wymaganej formie. Sankcją z tytułu tej odpowiedzialności jest kara grzywny do 5000 zł.

Jak zauważa się w doktrynie, w celu poniesienia odpowiedzialności z tytułu wykroczeń wystarcza jednorazowe niedopełnienie np. obowiązku opłacenia składki lub przesłania deklaracji. W sytuacji powtarzania się tych uchybień, mamy do czynienia z popełnieniem kilku wykroczeń, co wpływa na wymiar kary²⁹. Na zastosowanie sankcji czy też zakres odpowiedzialności nie ma wpływu ani wysokość nieopłaconej składki,

²⁷ Wyrok SN z 15 września 2011 r., II UK 22/11, LEX nr 1109360.

²⁸ Wyrok SN z 27 września 2002 r., OII UK 214/2002, OSNAP 1998, nr 15, poz. 461; wyrok SA w Szczecinie z 21 maja 2009 r., III AUa 212/09, Biul. SA Szczecin 2011, nr 1, s. 131–143.

²⁹ K. Ślęzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 111; postanowienie SN z 25 maja 2010 r., I KZP 4/10, OSNKW 2010, nr 7, poz. 75. W postanowieniu stwierdzono, że wykroczenie opisane w art. 98 ust. 1 pkt 1 i 6 ustawy systemowej nie jest wykroczeniem trwałym. Za czas jego popełnienia przyjmuje się moment początkowy sytuacji, w której płatnik nie może już wykonać nałożonego na niego obowiązku opłacenia składek lub przesłania określonych dokumentów w przewidzianym przepisami terminie.

ani okres pozostawania w zwłoce, ani też trwałość czy jednorazowość naruszania obowiązków. Odpowiedzialność z tytułu wykroczeń dotyczy zarówno niedopełnienia obowiązku przekazania składki finansowanej z własnych środków, jak i ze środków pracownika-ubezpieczonego³⁰. Odpowiedzialność ta zostaje uruchomiona niezależnie od tego, czy pracodawca-płatnik popełnił dany czyn umyślnie, czy też nieumyślnie³¹. Postępowanie przed sądem rejonowym wszczyna się na wniosek uprawnionego podmiotu, np. organu rentowego lub pokrzywdzonego ubezpieczonego. Karalność wykroczenia ustaje, jeśli od czasu jego popełnienia upłynął rok i nie wszczęto w tym czasie postępowania. W razie wszczęcia postępowania – karalność ustaje po upływie 2 lat od popełnienia wykroczenia.

5. Odpowiedzialność karna

W świetle przepisów art. 218 kodeksu karnego³² pracodawca-płatnik ponosi odpowiedzialność za popełnione przestępstwo, jeśli złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające z ubezpieczenia społecznego. Jak zauważa się w piśmiennictwie, „uporczywość” sugeruje wielokrotne, długotrwałe naruszanie obowiązków wynikających z prawa ubezpieczeń społecznych, zaś „złośliwość” zakłada działanie w zamiarze bezpośrednim³³. Sankcją jest grzywna, ograniczenie wolności lub pozbawienie wolności do 2 lat.

Porównując przesłanki i zasady odpowiedzialności za wykroczenia i odpowiedzialności karnej, należy zauważyć, że brak winy w zamiarze bezpośrednim po stronie pracodawcy-płatnika wyłącza jego odpowiedzialność karną, zaś pozostawi możliwość zastosowania odpowiedzialności za wykroczenia.

Kwestią interesującą jest ewentualny wpływ zgody pracownika-ubezpieczonego na np. niezgłoszenie do ubezpieczenia na powstanie odpowiedzialności karnej pracodawcy-płatnika. Interpretując przesłankę „złośliwości” jako działanie z zamiarem bezpośrednim, należałoby przyjąć, że nawet współdziałanie pokrzywdzonego ze sprawcą nie wyłącza

³⁰ K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 112.

³¹ J. Lachowski, *Odpowiedzialność karna płatnika składek – wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 12, s. 25 i n.

³² Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 ze zm.), dalej: k.k.

³³ D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja płatnika składek w ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym*, Warszawa 2007, rozdział *Odpowiedzialność płatnika składek*.

świadomego (zamierzonego) naruszenia praw pracownika. Jeśli natomiast pozostaniemy przy rozumieniu zwrotu „złośliwie” jako określenia postawy „zaskakującej w przykry sposób”, „z upodobaniem sprawiającej innym przykrość”³⁴, to wtedy zgoda pracownika będzie wyłączać „złośliwość” jako stronę podmiotową tego czynu. Taką interpretację może wspierać uwzględnienie faktu, że w przepisie art. 219 k.k. ustawodawca wyraźnie wskazał, iż nawet zgoda zainteresowanego nie uchyla odpowiedzialności płatnika. Podobna reguła nie została bowiem *expressis verbis* wyrażona w odniesieniu do sytuacji określonej w art. 218 k.k.

Przepis art. 219 k.k. wskazaną wyżej sankcję przewiduje także m.in. wobec pracodawcy-płatnika, który narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość. Jeśli zatem zgłoszone przez pracodawcę-płatnika nieprawdzie dane nie mają wpływu na prawo do świadczeń lub ich wysokość, to odpowiedzialność karna jest wtedy wyłączona. Może natomiast znaleźć zastosowanie odpowiedzialność za wykroczenie³⁵.

6. Odpowiedzialność według przepisów prawa cywilnego

Odpowiedzialność cywilnoprawna dotyczy relacji występującej między pracodawcą-płatnikiem a pracownikiem-ubezpieczonym. Ogólnie rzecz ujmując, odpowiedzialność pracodawcy-płatnika względem pracownika może powstać w razie niewykonania lub nienależytego wykonania ciążących na pracodawcy-płatniku obowiązków, które to naruszenie skutkuje ponadto niekorzystnym lub mniej korzystnym ukształtowaniem sytuacji majątkowej pracownika lub członków jego rodziny w zakresie ubezpieczenia społecznego. Powstanie takiej odpowiedzialności można rozważyć w następujących przypadkach.

Zgodnie z art. 120 ustawy emerytalnej jeżeli prawo do świadczeń zostało udowodnione, ale zainteresowany nie przedłożył dowodów niezbędnych do ustalenia wysokości świadczeń, organ rentowy przyznaje zainteresowanemu świadczenia w kwocie zaliczkowej zbliżonej do kwoty przewidywanych świadczeń. Znaczenie ma powód nieprzedłożenia dowodów niezbędnych do ustalenia wysokości świadczenia. Jeśli pracodawca nie dopełnił ustawowego obowiązku współdziałania

³⁴ J. Doroszewski (red.), *Słownik języka polskiego*, t. 1–11, Warszawa 1996/1997 (reprint).

³⁵ D. Karkowska, A. Nerka, *Pozycja płatnika...*

z pracownikiem w gromadzeniu dokumentacji niezbędnej do przyznania świadczenia czy też wydawania pracownikowi zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości (art. 125 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy emerytalnej), to wówczas można by rozważyć odpowiedzialność pracodawcy za szkodę powstałą w majątku pracownika polegającą na różnicy pomiędzy wysokością świadczenia udzielonego mu w kwocie zaliczkowej a wysokością świadczenia należnego.

Stosownie do art. 135 ust. 1 ustawy emerytalnej w razie ustania przyczyny powodującej wstrzymanie wypłaty świadczenia, wypłatę wznowia się od miesiąca ustania tej przyczyny, jednak nie wcześniej niż od miesiąca, w którym zgłoszono wniosek o wznowienie wypłaty lub wydano z urzędu decyzję o jej wznowieniu. Jeżeli wstrzymanie wypłaty świadczeń nastąpiło na skutek błędu organu rentowego, wypłatę wznowia się, poczynając od miesiąca, w którym je wstrzymano, jednak za okres nie dłuższy niż 3 lata poprzedzające bezpośrednio miesiąc, w którym zgłoszono wniosek o wznowienie wypłaty lub wydano decyzję z urzędu o jej wznowieniu (art. 135 ust. 3). Z regulacji tej wynika, że jeżeli wstrzymanie wypłaty świadczenia nastąpiło w wyniku błędu czy nieprawidłowego zachowania płatnika stanowiącego skutek naruszenia ciężących na nim obowiązków, to wówczas wznowienie wypłaty świadczenia nastąpi nie wcześniej niż od miesiąca, w którym zgłoszono wniosek o wznowienie wypłaty lub wydano z urzędu decyzję o jej wznowieniu. Także w tym przypadku można rozważyć odpowiedzialność pracodawcy-płatnika za szkodę w majątku pracownika spowodowaną brakiem wypłaty przez pewien czas należnego mu *ex lege* świadczenia.

Podobna sytuacja może wystąpić w związku z obowiązującą regułą podejmowania wypłaty świadczenia lub podwyższonego świadczenia, do którego prawo zostało ponownie ustalone w trybie weryfikacji wadliwej decyzji organu rentowego lub odwoławczego. Jeśli bowiem odmowa lub przyznanie niższych świadczeń były następstwem błędu organu rentowego lub odwoławczego, to wypłata świadczenia lub podwyższonego świadczenia następuje za okres 3 lat poprzedzających bezpośrednio miesiąc, w którym zgłoszono wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydano decyzję z urzędu. Jeśli natomiast wydanie wadliwej decyzji nastąpiło w wyniku naruszenia przez pracodawcę-płatnika ciężących na nim powinności, to wypłata prawidłowo ustalonych w trybie art. 114 ustawy emerytalnej świadczeń następuje od miesiąca, w którym zgłoszono wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydano decyzję

z urzędu. Szkoda, której naprawienia mógłby dochodzić pracownik-ubezpieczony, polega tutaj na uszczerbku w majątku ubezpieczonego powstałym w wyniku wypłaty świadczenia dopiero od miesiąca złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy lub wydania decyzji z urzędu.

W sytuacji ustalenia prawa do świadczenia lub jego wysokości orzeczeniem organu odwoławczego i przyjęcia reguły, że wyjaśnienie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji w sprawie prawa do świadczenia lub ustalenia jego wysokości nastąpiło w dniu wpływu orzeczenia organu odwoławczego, zaś odpowiedzialność za to opóźnienie (nieustalenie prawa w decyzji organu rentowego) ponosi nie organ rentowy, lecz płatnik sprawia, że 30-dniowy termin na wydanie po raz pierwszy decyzji o ustaleniu biegnie dopiero od dnia wpływu prawomocnego orzeczenia sądu. Stosownie do treści art. 85 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z art. 118 ust. 1 i 1a ustawy emerytalnej pracownik nie będzie uprawniony do odsetek, mimo że poniósł szkodę w majątku związaną ze zwłoką w ustaleniu jego uprawnień i podjęciu wypłaty świadczeń. Naprawienia tej szkody pracownik może zatem dochodzić od pracodawcy-płatnika.

Jak zauważa się w doktrynie, żądanie naprawienia szkody w związku z niewłaściwym wypełnieniem obowiązków składkowych to typowa odpowiedzialność kontraktowa³⁶, czyli wynikająca z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 kodeksu pracy³⁷. Powyższy pogląd może dotyczyć także pozostałych obowiązków, których niedopełnienie lub nienależyte dopełnienie prowadzi do powstania szkody po stronie pracownika. Chodzi tutaj o obowiązki określone m.in. w przepisie art. 125 ustawy emerytalnej³⁸, a także w pozostałych sytuacjach wskazanych na wstępie tej części artykułu.

Warto w tym względzie odnotować, że obowiązująca regulacja, w przeciwieństwie do poprzedniej, tj. ustawy z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin³⁹, nie zawiera

³⁶ K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 65; wyrok SN z 8 października 1999 r., II UKN 259/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 24; tak też K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 103.

³⁷ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p.

³⁸ Tak wyrok SA w Katowicach z 14 maja 2008 r., III APa 67/07, Biul. SA Katowice 2009, nr 1, poz. 42.

³⁹ Ustawa z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.).

odpowiednika przepisu art. 97 ust. 1 pkt 1 ustawy z 1982 r. przewidującego prawo do wynagrodzenia według przepisów prawa cywilnego pracownikowi lub członkowi jego rodziny szkody powstałej na skutek niedopełnienia lub nienależytego dopełnienia przez pracodawcę obowiązków m.in. gromadzenia dokumentacji, wydawania zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości oraz przygotowywania wniosków o świadczenia.

Należy jednak przyjąć, że brak w ustawie emerytalnej analogicznej regulacji nie oznacza, iż także i w obecnym stanie prawnym dochodzenie naprawienia szkody na podstawie prawa cywilnego w podobnych sytuacjach nie jest możliwe. Wątpliwości mogą jedynie dotyczyć właściwego reżimu ewentualnej odpowiedzialności cywilnej pracodawcy-płatnika. Warto zauważyć, że na gruncie wspomnianej regulacji ustawy z 1982 r. Sąd Najwyższy w wyroku z 8 października 1999 r.⁴⁰ wskazał na reżim odpowiedzialności kontraktowej.

Zdarzeniem stanowiącym podstawę odpowiedzialności pracodawcy-płatnika jest niewykonanie lub nieprawidłowe wykonanie obowiązków pracodawcy-płatnika (nieudokumentowanie lub nieprawidłowe udokumentowanie prawa do świadczeń lub ich wysokości, błędne wyliczenie składek itp.) wynikających z umowy, stosownie do art. 56 k.c. Można bowiem dowodzić, że normy zawarte w ustawie emerytalnej czy systemowej, wyznaczające obowiązki pracodawcy-płatnika, uzyskują swoją moc wiążącą jedynie na podstawie zgodnej woli stron stosunku pracy, „nie zaś w oparciu o akt normatywny wydany przez konstytucyjne organy państwa, uprawnione do tworzenia norm powszechnie obowiązujących”⁴¹. Wzmocnieniem powyższego rozumowania może być mechanizm, źródło oraz moment powstania stosunku obowiązkowego ubezpieczenia społecznego pracownika, a tym samym powstania zobowiązania po stronie pracodawcy-płatnika składek.

Zgodnie z przepisem art. 13 pkt 1 ustawy systemowej powyższe zdarzenia następują z chwilą zawarcia stosunku pracy. Można zatem twierdzić, że mamy tu do czynienia ze szkodą powstałą w wyniku naruszenia obowiązków nałożonych na pracodawców-płatników przez ustawę emerytalną, które w chwili zawarcia umowy o pracę z konkretnym pracownikiem „wchodzą” do jej treści. Ewentualne odszkodowanie stanowi bowiem świadczenie uzupełniające względem świadczenia głównego,

⁴⁰ Wyrok SN z 8 października 1999 r., II UKN 259/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 24.

⁴¹ Por. też wyrok SN z 13 lutego 2004 r., IV CK 40/03, LEX nr 151636.

należytego wykonania obowiązku wyliczenia składek, sporządzenia dokumentów, zaświadczeń itp. Przykładowo w orzecznictwie podkreśla się, że obowiązki określone w art. 125 ustawy emerytalnej pozostają w ścisłym związku ze stosunkiem pracy⁴². Ponadto w wyroku SN z 8 października 1999 r. za zobowiązanie wynikające ze stosunku pracy, którego niewykonanie lub nienależyte wykonanie może rodzić cywilnoprawną odpowiedzialność kontraktową pracodawcy-płatnika (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) zostały także uznane, poza wymienionymi wyżej, obowiązki obliczenia, potrącenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia pracownika.

W doktrynie zauważa się ponadto, że stosunki między pracodawcą-płatnikiem a pracownikiem-ubezpieczonym powstające na podstawie norm ustawowych (*ex lege*) mają zobowiązaniowy charakter prawny, czyli nakładają określone obowiązki postępowania dłużnika (pracodawcy-płatnika) wobec wierzyciela (m.in. pracownika-ubezpieczonego)⁴³. Przeciwno deliktowemu charakterowi analizowanej odpowiedzialności przemawia również fakt, że naruszone tutaj obowiązki nie mają charakteru powszechnego⁴⁴. Powyższe przesądza o kontraktowym charakterze analizowanego rodzaju odpowiedzialności, gdyż przepisy ustaw z zakresu ubezpieczeń społecznych, określające obowiązki pracodawcy-płatnika składek, nie są adresowane do każdego, lecz do tego, kto jest stroną stosunku zobowiązaniowego-ubezpieczenia lub/i stosunku pracy⁴⁵.

Przesłankami tej odpowiedzialności są zatem: bezprawność działania lub zaniechania, wina (domniemanie), związek przyczynowy oraz szkoda w majątku pracownika-ubezpieczonego (także członka jego rodziny). W kwestii winy – negatywnej oceny postępowania pracodawcy-płatnika – należy przyjąć, że ochroną jest objęta każda postać winy zarówno umyślna, jak i nieumyślna. Przy czym w obrębie winy nieumyślnej należy przyjąć każdą postać niedbalstwa (najszerwsze ujęcie winy w prawie). Trudno bowiem ograniczać tutaj odpowiedzialność pracodawcy-płatnika, dowodząc, że mógł on naruszyć analizowane obowiązki,

⁴² Wyrok SN z 25 kwietnia 2008 r., I PK 245/07, OSNP 2009, nr 17–18, poz. 228.

⁴³ K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 78–80 i 86.

⁴⁴ Por. K. Antonów, *Sprawy z zakresu...*, s. 144–145.

⁴⁵ Por. P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia*, w: Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 144.

np. wyliczenia składek czy też sporządzenia zaświadczenia niezbędnego do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości, pozostając w jakimś usprawiedliwionym błędzie co do istotnych w tym względzie danych dotyczących przebiegu ubezpieczenia (trwania stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej z nim zawartej lub wykonywanej na jego rzecz) lub wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia determinującego wysokość składek. Pracodawca dysponuje tutaj przecież wszelkimi środkami pozwalającymi na ustalenie koniecznych informacji czy też ich weryfikację. Jedynie zatem całkowite wykazanie przez pracodawcę-płatnika, że za naruszenie tych obowiązków ponosi odpowiedzialność inny podmiot, zwolni go z tej odpowiedzialności.

Jak zauważył SN w wyroku z 25 kwietnia 2008 r.⁴⁶, pominięcie w zaświadczeniu o zarobkach, wydanym na podstawie art. 125 ust. 1 ustawy emerytalnej, premii przysługującej pracownikowi według dokumentów zawartych w jego aktach osobowych, bez podjęcia próby wyjaśnienia, czy pracownik otrzymywał tę premię, oraz bez powiadomienia go o takim pominięciu, świadczy o nienależytym wykonaniu zobowiązania z winy pracodawcy. Pracodawca nie może zwolnić się z tej odpowiedzialności za wydanie wadliwego zaświadczenia, wskazując, że nie dysponuje np. archiwalną dokumentacją płacową i wystawia zaświadczenie na podstawie dokumentów osobowych, jeśli – w świetle obowiązującego prawa – dokumentację płacową powinien nadal archiwizować. Odpowiedzialność tę może zatem wykluczyć działanie pracodawcy w granicach prawa, np. przepisu art. 125a ustawy emerytalnej dopuszczającego nieprowadzenie dokumentacji płacowej po upływie 50 lat od dnia zakończenia pracy przez ubezpieczonego u danego płatnika.

Powyższe ustalenia nie wykluczają możliwości ponoszenia przez pracodawcę-płatnika odpowiedzialności deliktowej wobec pracownika-ubezpieczonego. Jak zauważa się w doktrynie prawa cywilnego, „co do zasady dopuszczalny jest zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, o ile umowa go nie wyłącza (art. 443). Dotyczy to sytuacji, gdy niewykonanie zobowiązania, które wyrządziło szkodę wierzycielowi, jest jednocześnie takim zachowaniem, które samo (niezależnie od istnienia zobowiązania i jego treści) narusza powszechnie obowiązujący przepis prawa lub zasady współżycia społecznego”⁴⁷. P. Machnikowski dodaje także, że o istnieniu zbiegu tych dwóch reżimów

⁴⁶ Wyrok SN z 25 kwietnia 2008 r., I PK 245/07.

⁴⁷ P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie...*, s. 145.

odpowiedzialności rozstrzyga charakter naruszonego obowiązku, a nie sposób jego naruszenia⁴⁸.

Jedynie zatem przy uwzględnieniu powyższych uwarunkowań można zgodzić się z twierdzeniem wyrażonym w wyroku SN z 7 lutego 2006 r.⁴⁹, że jeśli na skutek naruszenia przez pracodawcę-płatnika wskazanych w tej części opracowania obowiązków (niedopełnienia lub nienależytego ich dopełnienia), pracownik doznałby krzywdy, np. rozstroju zdrowia, to wówczas na podstawie art. 445 § 1 k.c. mógłby dochodzić zadośćuczynienia. Oznacza to, że zaakceptowanie poglądu wyrażonego przez SN w cytowanym wyroku, zgodnie z którym za podstawę odpowiedzialności pracodawcy-płatnika wobec pracownika należy w analizowanych sytuacjach (niedopełnienie lub nienależyte dopełnienie obowiązków dokumentowania przebiegu zatrudnienia) przyjąć delikt prawa cywilnego, wymaga poczynienia dwóch warunków. Po pierwsze, że mamy wtedy do czynienia ze zbiegiem deliktowego i kontraktowego reżimu odpowiedzialności. Po drugie, że naruszenie danego zobowiązania stanowi jednocześnie – w danych okolicznościach – naruszenie zasad współżycia społecznego lub obowiązku powszechnego. Jak się wydaje, takie ustalenie legło u podstaw stanowiska SN wyrażonego w wyroku z 2 lipca 1968 r.⁵⁰. W wyroku tym SN wskazał bowiem, że „czy-niem niedozwolonym w rozumieniu cytowanych przepisów [art. 415 i art. 416 k.c. – przyp. R.B.-G.] jest bowiem nie tylko sprzeczność działania czy zaniechania (jak w sprawie niniejszej) z prawem przedmiotowym, lecz również zachowanie się kolidujące z zasadami współżycia społecznego, które, jako normy społeczne, zawierają reguły postępowania uznane za obowiązujące w danym społeczeństwie i w określonym czasie”.

7. Odpowiedzialność według przepisów prawa pracy

W razie naruszenia przez pracodawcę płatnika obowiązku, np. obliczenia, potrącenia i przekazania składek z części pracowniczej, pracownik może – zdaniem K. Antonowa – żądać zwiększenia wynagrodzenia. Wówczas mamy do czynienia z dochodzeniem składek jako części wynagrodzenia w ramach powództwa o zasądzenie wynagrodzenia w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy.

⁴⁸ P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie...*, s. 147.

⁴⁹ Wyroku SN z 7 lutego 2006 r., I PK 272/05, LEX nr 281244.

⁵⁰ Wyrok SN z 2 lipca 1968 r., III PRN 17/68, <http://www.lexlege.pl>.

Z kolei w razie naruszenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia na skutek nieuznania przez pracodawcę istnienia tytułu ubezpieczenia pracownik może wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 189 kodeksu postępowania cywilnego⁵¹). Na podstawie wyroku ustalającego (przesądzającego zarazem o istnieniu tytułu ubezpieczenia) powinno nastąpić zgłoszenie do ubezpieczenia i rozliczenie składki na ubezpieczenia społeczne⁵².

W przypadku nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków określonych w przepisie art. 125 ust. 1 ustawy emerytalnej, polegającego np. na wydaniu zaświadczenia o wynagrodzeniu lub innych przychodach, zawierającego braki i nieścisłości, pracownik może wystąpić z żądaniem ustalenia wysokości wypłaconego wynagrodzenia w trybie przepisu art. 189 k.p.c.⁵³. Choć bowiem przepis art. 125 ust. 1 ustawy emerytalnej jest zawarty w prawie ubezpieczeń społecznych, to jednak – jak podkreśla się w orzecznictwie – ustanawia on obowiązek pracodawcy względem pracownika jako strony stosunku pracy⁵⁴. Pracownik ma wtedy, konieczny dla wytoczenia takiego powództwa, interes prawny. Interes ten trwa do czasu wystąpienia przez pracownika na drogę sądową, tj. złożenia odwołania od decyzji organu rentowego wydanej z uwzględnieniem kwestionowanego zaświadczenia. W postępowaniu przed sądem można wykazać wszelkimi dostępnymi środkami rzeczywistą wysokość wynagrodzenia w celu ustalenia prawidłowej podstawy wymiaru świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Abstract

The study constitutes an attempt to identify the legal basis of the employer's liability as a payer of social insurance contributions as well as the instances of such liability. Given the possible legal relationship

⁵¹ Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.), dalej: k.p.c.

⁵² K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika...*, s. 103.

⁵³ Tak wyroki SN: z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNPUSiSP 2005, nr 10, poz. 138; z 19 kwietnia 2007 r., I UK 321/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 171.

⁵⁴ Tak wyroki SN: z 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05; z 19 kwietnia 2007 r., I UK 321/06.

between the employer-payer of the contributions and: the social insurance authority (ZUS), the insured, the employee and the state, the following types of liabilities have been distinguished: the liability within the area of social insurance, the civil law liability within the employment law and the criminal law liability. In terms of the specific analysis concerning the liability of the employer as the payer of the insurance contributions within the context of the social insurance and civil law, the attempt has been made to discuss and assess the rules and conditions for such liability with a particular emphasis on the degree of fault of the employer-payer.

In the section regarding the civil law liability firstly the instances of a breach of obligations have been discussed giving rise to such liability, secondly the possible legal regime has been indicated.

Grażyna Szyburska-Walczak

Odpowiedzialność pracodawcy za nieopłacone składki na ubezpieczenia społeczne

Odpowiedzialność pracodawcy za nieopłacone składki na ubezpieczenia społeczne to temat tak obszerny i wielowątkowy, że omówienie go w ramach referatu pokonferencyjnego jest praktycznie niemożliwe. Wystarczy wspomnieć, że np. przepis art. 24 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹, który jest przepisem kluczowym dla uregulowania skutków nieopłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, egzekwowania należności z tytułu składek, przedawnienia należności z tytułu składek i zwrotu składek nienależnie opłaconych, był od daty wejścia w życie (od 1 stycznia 1999 r.) nowelizowany już 13 razy i nie były to w znakomitej większości zmiany kosmetyczne, ale wynikające np. z orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego i dotyczące samej istoty odpowiedzialności czy zwrotu od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nienależnie opłaconych składek². Praktycznie każda nowelizacja tego przepisu wywoływała doniosłe skutki dla praktyki sądowej, zarówno sądów powszechnych, jak i sądownictwa administracyjnego.

Chcę zatem poruszyć tylko jeden z wątków składających się na ten interesujący temat. Ma on duże praktyczne znaczenie z uwagi na powszechnie znany fakt, że w ostatnich 2–3 latach znaczny odsetek spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych dotyczył zaległości składkowych podmiotów, które chciały uniknąć albo ograniczyć obowiązek uiszczenia należności publicznoprawnych, czy to poprzez zawieranie umów o dzieło, czy też poprzez próby ominięcia rozszerzonej definicji pracownika, o której mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

¹ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.), dalej: ustawa systemowa.

² Zob. wyroki TK: z 18 listopada 2010 r., P 29/09, Dz. U. Nr 225, poz. 1474; z 26 maja 2010 r., P 29/08, Dz. U. Nr 105, poz. 668.

Stały element wokand sądowych to sprawy o stanach faktycznych, w których w ramach umów zlecenia pracownicy wykonywali takie same obowiązki, jakie świadczyli w ramach umów o pracę, ale umowy zlecenia realizowali po upływie obowiązującego ich czasu pracy wynikającego z umów o pracę, a zlecającym był podmiot trzeci, związany umową z pracodawcą. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stoi w takim przypadku na stanowisku, że to pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy, wywodząc to stanowisko z treści art. 8 ust. 2 lit. a ustawy systemowej. Dla przypomnienia, przepis ten stanowi, że za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym³ stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Kolejny, niemal stale eksploatowany temat obejmuje sprawy, w których odwołania dotyczą decyzji stwierdzającej obowiązek ubezpieczeń społecznych albo określającej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (czasem w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń – wyłącznie ubezpieczenie zdrowotne) z tytułu umów o świadczenie usług, do których zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu, podczas gdy strony zawarły umowę o dzieło. Mowa tu oczywiście o stanie prawnym obowiązującym do końca 2015 r.

W „Gazecie Prawnej” z 22 października 2015 r. w artykule *Uczelnie omijały ZUS. Teraz słono zapłacą* podano, że w latach 2010–2014 w wyniku przeprowadzonej kontroli aż u 82.622 osób ZUS stwierdził brak zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych – w tym u prawie 21.000 w 2014 r. W przypadku niektórych uczelni chodzi – jak wskazuje autorka artykułu – o miliony zaległych składek⁴.

W tego rodzaju przypadkach – na marginesie trzeba dodać, że także i właściwa kwalifikacja zawartych i zrealizowanych umów stanowi

³ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.), dalej: k.c.

⁴ U. Mirowska-Łoskot, *Uczelnie omijały ZUS. Teraz słono zapłacą*, „Gazeta Prawna” 2015, nr 206, s. B6 (wkładka „Kadry i Płace”).

temat niezwykle interesujący – zapadły już liczne wyroki, których następstwem był obowiązek zapłaty zaległej składki na ubezpieczenia społeczne. A zatem dopiero prawomocna decyzja albo wyrok sądu potwierdziły obowiązek pracodawcy odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne za dany okres. W konsekwencji płatnicy powinni dokonać korekty deklaracji za okresy objęte prawomocnymi decyzjami i opłacić zaległe składki.

Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 1 ustawy systemowej składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych pracowników i zleceniobiorców obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do ZUS w całości płatnicy składek. Płatnicy składek, o których mowa w art. 17 ust. 1 ustawy systemowej, obliczają części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowane przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych przekazują do ZUS-u (art. 17 ust. 2). Z przepisu art. 46 ust. 1 ustawy systemowej wynika, że płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z jej przepisów obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Istotne jest, że zapłata ta dokonuje się łącznie z częścią składki, która powinna być finansowana przez pozwanych pracowników.

W literaturze problematykę odpowiedzialności płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenia społeczne, z punktu widzenia odpowiedzialności występującej pomiędzy osobą podlegającą ubezpieczeniu i płatnikiem oraz ZUS-em i płatnikiem, omawia interesująco K. Ślebzak, czyniąc to w kontekście instrumentów prawnych, z jakich może skorzystać osoba uprawniona w razie stwierdzenia nieprawidłowości przy realizacji tych powinności⁵. Autor nie ma wątpliwości, że zobowiązanym do zapłaty składki jest ubezpieczony, a płatnik dokonuje wyłącznie obliczenia, potrącenia i przekazania składki do ZUS-u. W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania tego obowiązku powstaje problem odpowiedzialności płatnika wobec ubezpieczonego. Zdaniem K. Ślebzaka w przypadku niewłaściwego wypełniania obowiązków składkowych, np. obliczenia, potrącenia i przekazania nieprawidłowo składki, mimo że na podstawie tytułu do ubezpieczenia bądź innych okoliczności można ustalić ich jednoznaczną

⁵ K. Ślebzak, *Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenia społeczne*, w: K. Ślebzak (red.), *Składki na ubezpieczenia społeczne*, Warszawa–Poznań 2015.

wysokość, ubezpieczeni mogą wystąpić z żądaniem wyrównania powstałej z tego tytułu szkody. W ocenie autora jest to typowa odpowiedzialność kontraktowa (art. 471 k.c.). Z kolei odnośnie do składki współfinansowanej przez ubezpieczonych K. Antonów jest zdania, że dopuszczalne jest dochodzenie niezapłaconych składek – jako np. części wynagrodzenia – od płatników przez ubezpieczonych w trybie postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy lub zwykłym postępowaniu cywilnym⁶. Trzeba jednak zaznaczyć, że z tego rodzaju roszczeniami trudno zetknąć się w praktyce sądowej. Tymczasem przedmiotem rozstrzygnięć sądów stają się roszczenia nie samych ubezpieczonych, ale płatników składek kierowane przeciwko pracownikom albo zleceniobiorcom.

Wróćmy zatem na chwilę do podstaw systemu ubezpieczeń społecznych, ograniczając się do przypomnienia zasad finansowania składki przez pracowników i zleceniobiorców, czyli art. 16 ust. 1, 1b i ust. 2 w zw. z art. 22 ust. 1 pkt 1–3 ustawy systemowej.

Stopa procentowa składki na ubezpieczenie emerytalne wynosi 19,52%, na ubezpieczenie rentowe – 6%, na ubezpieczenie chorobowe – 2,45% podstawy wymiaru. Składki na ubezpieczenie emerytalne pracowników i zleceniobiorców finansują z własnych środków, w równych częściach ubezpieczeni i płatnicy składek, składki na ubezpieczenie rentowe finansują z własnych środków, w wysokości 1,5% podstawy wymiaru ubezpieczeni, a składki na ubezpieczenie chorobowe finansują w całości z własnych środków sami ubezpieczeni⁷. Ubezpieczeni finansują więc z własnych środków niemal 14% (dokładnie 13,71%) składki. Ma to swoje wymierne znaczenie w przypadku przedsiębiorców.

W szczególności jeśli chodzi o konsekwencje uznania przez sądy, że w danych okolicznościach mamy do czynienia z rozszerzoną definicją pracownika, o której mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, pracodawcy zaczynają eksponować ten właśnie element i próbują odzyskać tę część składki, która powinna być finansowana przez pracownika. Ma to także istotne znaczenie społeczne, skoro wśród płatników mamy

⁶ K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2012, rozdział *Stosunek opłacania składek*.

⁷ Szerzej na temat podziału składki D.E. Lach, *Podział składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych a rola podmiotu zatrudniającego*, w: K. Ślebza (red.), *Składki...*

wiele placówek służby zdrowia czy np. uczelni. Warto zatem zadać następujące pytania:

- 1) czy wobec uiszczenia przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników za okres świadczenia przez nich pracy na rzecz pracodawcy, na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z innym podmiotem prawnym, pracodawca ten może domagać się zwrotu tej części zapłaconych składek, która powinna obciążać pracownika,
- 2) jeśli tak, to od kogo i na jakiej podstawie,
- 3) kiedy roszczenie staje się wymagalne,
- 4) kiedy się przedawnia,
- 5) czy można uiszczone części składki potrącić z wynagrodzenia jeszcze zatrudnionego pracownika,
- 6) co robić, kiedy umowa o pracę została już rozwiązana?

Odpowiedzi na te pytania nie są proste i jednoznaczne. Jedno jest jednak pewne: niezależnie od reguł decydujących o finansowaniu składek i sposobie ich rozliczania w relacji pracodawca–pracownik, to na płatniku składek ciąży obowiązek uregulowania całej należności składkowej na rzecz organu rentowego, a decyzja jest wydawana wyłącznie wobec płatnika składek⁸. To pracodawca jako płatnik składek jest zatem zobowiązany do dokonania korekty dokumentacji rozliczeniowej oraz uiszczenia brakującej składki.

Potrącenie, o którym mówi art. 17 ust. 2 ustawy systemowej – co niezwykle istotne – dotyczy wyłącznie tych miesięcy, w których występują dochody podlegające oskładkowaniu. Potrąceniu owych części składek z dochodów uzyskiwanych przez pracowników w innych miesiącach sprzeciwia się bowiem bezwzględnie obowiązująca regulacja art. 87 kodeksu pracy⁹, która pozwala na potrącenie jedynie kwot wymienionych w § 1 pkt 1–4 tego przepisu oraz, na podstawie § 7, na odliczenie, w pełnej wysokości, kwoty wypłaconej w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia¹⁰. Obowiązki w tym przedmiocie obciążają więc

⁸ Orzecznictwo jest tu jednolite, zob. np. wielokrotnie cytowany w orzecznictwie pogląd SN wyrażony w uchwale z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 46.

⁹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p.

¹⁰ Por.: wyrok SN z 2 kwietnia 1996 r., I PRN 19/96, OSNAPiUS 1996, nr 18, poz. 268; R. Sadlik, *Zakres potrąceń i odliczeń z wynagrodzenia za pracę*, „Prawo Pracy” 1999, nr 7, s. 16.

wyłącznie płatnika składek (pracodawcę) i to niezależnie od źródła finansowania tych składek.

W jakich więc przepisach upatrywać tytułu do żądania przez płatnika zwrotu składek finansowanych przez pracownika, skoro całość tych składek uiszczona została przez płatnika z jego majątku? Niestety, poszukiwania takiej podstawy w ustawie systemowej są skazane na niepowodzenie. Można zaryzykować pogląd, że podstawą roszczenia mogą być przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Taką koncepcję zaprezentował Sąd Najwyższy w jednym z nowszych orzeczeń, o czym szczegółowo poniżej.

Przyjęcie tego poglądu rodzi jednak kolejne pytania: kiedy przedawnia się takie roszczenie oraz czy w sprawie ma zastosowanie art. 409 k.c. i w jakich sytuacjach? Kwestia przedawnienia ma ogromne znaczenie praktyczne, skoro zwykle dopiero po latach od terminu zapłaty składek dochodzi do wydania decyzji ZUS-u, a jeszcze później do wyrokowania, przy czym decyzja ZUS-u stwierdzająca obowiązek zapłaty zaległej składki ma jedynie deklaratoryjny charakter, bowiem obowiązek zapłaty składek jest w omawianym przypadku następstwem podlegania ubezpieczeniom z mocy prawa. Płatnik nie wywiązał się z obowiązku terminowego obliczania, rozliczania, potrącania z dochodów ubezpieczonych i opłacenia składek na ubezpieczenia, którym zainteresowani podlegali obowiązkowo.

Dotychczasowe orzecznictwo na ten temat nie jest bogate. W uchwale z 5 grudnia 2013 r.¹¹ SN odpowiedział na pytanie prawne Sądu Okręgowego w Przemyśle zadane na kanwie sprawy dotyczącej objęcia ubezpieczeniami społecznymi podmiotu, w stosunku do którego ZUS prawomocną decyzją stwierdził wystąpienie przesłanek z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. W sprawie pracowniczej płatnik (szpital) wystąpił z powództwem wobec lekarzy i pielęgniarek o zapłaty kwot odpowiadających części składki, która powinna być finansowana przez ubezpieczonych – z ustawowymi odsetkami od dnia wezwania do zapłaty. Sąd okręgowy pytał, czy początek biegu terminu przedawnienia roszczenia z bezpodstawnego wzbogacenia z tytułu zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, w części obciążającej ubezpieczonego, należy liczyć od daty faktycznej zapłaty tych składek przez płatnika, czy też od daty wymagalności składek, czyli ustawowego terminu ich płatności, w sytuacji gdy obowiązek płatnika składek został stwierdzony

¹¹ Uchwała SN z 5 grudnia 2013 r., III PZP 6/13, LEX nr 1405276.

po upływie ustawowego terminu płatności składek. Sąd rejonowy rozpoznający sprawę nie miał takich wątpliwości i powództwo oddalił, argumentując, że niezgodne z prawem działanie i późniejsze opłacenie składek przez powodowy szpital nie może powodować przesunięcia terminu przedawnienia roszczeń w stosunku do pozwanych pracowników. Zdaniem sądu rejonowego nie ma znaczenia, że szpital zapłacił składki dopiero 5 lat po terminie wynikającym z art. 47 ust. 1 ustawy systemowej (do dnia 15 każdego kolejnego miesiąca). Powinien to uczynić za każdy miesiąc objęty pozwami, najpóźniej do 15 dnia każdego kolejnego miesiąca. Kierując się zatem przepisem art. 291 § 1 k.p., uwzględnił zgłoszony przez pozwanych zarzut przedawnienia, twierdząc, że roszczenie uległo przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, roszczenie zaś jest wymagalne, gdy wierzyciel może domagać się jego spełnienia, a dłużnik ma obowiązek spełnić swoje zobowiązanie. W omawianym przypadku chodzi więc – zdaniem sądu rejonowego – o okres 3-letni, liczony od, określonej przepisem art. 47 ust. 1, każdorazowej daty obowiązującej płatnika. Ponadto sąd rejonowy powołał się także na art. 409 k.c. Pozwani zużyli w całości wynagrodzenia uzyskane w latach świadczenia na rzecz płatnika pracy w ramach umów cywilnoprawnych, w związku z tym obowiązek uzyskania zwrotu uzyskanych korzyści wygaś. Nie było podstaw do uznania, że pozwani powinni się liczyć z obowiązkiem zwrotu części składki, bo z tym obowiązkiem nie liczył się sam płatnik, a opłatę składek wymusiły dopiero orzeczenia sądu. Szpital wypłacił zawyżone wynagrodzenie bez żadnego zawinienia pozwanych, a okoliczność, że szpital nie dokonał prawidłowego wyliczenia podstawy wymiaru składek swoich pracowników, nie może tych pracowników obciążać. Sąd okręgowy zastanawiał się, kiedy roszczenie stało się wymagalne, wskazując na chwilę, w której uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia, a dłużnik miał obowiązek spełnienia zobowiązania, to jest niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W każdym razie do dnia faktycznej zapłaty nie można było mówić o wymagalności roszczenia.

Sąd Najwyższy podjął uchwałę, z której wynika, że termin przedawnienia roszczenia pracodawcy (płatnika składek) z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405 i n. k.c.) będącego następstwem zapłaty przez niego składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w części, która powinna być przez nich finansowana, rozpoczyna bieg od dnia zapłaty tych składek przez pracodawcę. Jak jednak zaznaczył SN na początku

uzasadnienia swojego stanowiska, problemem, z którym boryka się sąd pytający, nie jest zasadność omawianego roszczenia, lecz wyłącznie kwestia określenia początku biegu jego przedawnienia. Z obszernych wywodów dotyczących definicji wzbogacenia, zubożenia, przesłanek dotyczących powstania roszczenia z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia należy wnioskować, że koncepcja poszukiwania podstawy roszczenia płatnika w przepisach o bezpodstawnym wzbogaceniu jest prawidłowa. Tyle że trudność w określeniu początku biegu przedawnienia w okolicznościach sprawy, w której sformułowano pytanie prawne, wynika stąd, iż od początku występował w niej – prócz wzbogaconego i zubożonego – trzeci podmiot, czyli ZUS. To zaś spowodowało, że zubożenie i wzbogacenie nastąpiło w bardzo odległych w czasie terminach:

- do wzbogacenia pozwanych doszło w chwili pobrania pełnego wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia zawartych z zewnętrznymi podmiotami, w ramach których świadczyli pracę na rzecz powodowego szpitala (niepotrącenie składek w części finansowanej przez ubezpieczonych),
- do zubożenia powoda doszło dopiero z momentem zapłacenia składek w pełnej wysokości,
- niewątpliwie istniał związek między wzbogaceniem a zubożeniem (wzbogaceniu odpowiadało zubożenie).

Na marginesie SN teoretycznie rozważał, czy zasadne byłoby przyjęcie zubożenia już w momencie nieskorzystania przez pracodawcę ze swojego, wynikającego z art. 17 ust. 2 ustawy systemowej, uprawnienia do potrącenia części składki, ale koncepcję tę odrzucił, uznając, że chodzi przecież o poniesienie przez zubożonego efektywnego uszczerbku majątkowego. Wskazując na utrwalone orzecznictwo, SN przypomniiał, że zobowiązanie do zwrotu nienależnego świadczenia ma charakter bezterminowy, w odróżnieniu od zobowiązań terminowych, które stają się wymagalne w terminie, w którym dłużnik powinien spełnić swoje świadczenie zgodnie z treścią zobowiązania.

Terminowym zobowiązaniem – choć o publicznoprawnym charakterze – jest natomiast obowiązek zapłaty składek w określonym czasie, obciążający płatnika. Termin spełnienia zobowiązań bezterminowych wynika z art. 455 k.c. – dłużnik powinien je spełnić niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Wezwanie jest jedynie czynnością warunkującą wymagalność roszczenia. Jeżeli wymagalność roszczenia zależy od podjęcia określonej czynności przez uprawnionego, bieg

terminu rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stałoby się wymagalne, gdyby uprawniony podjął czynność w najwcześniejszym możliwym terminie (art. 120 § 1 zd. 2 jako *lex specialis* w stosunku do wyrażonej w zd. 1 reguły łączącej rozpoczęcie biegu przedawnienia z nadejściem dnia wymagalności roszczenia). Przedawnienie może zatem rozpocząć bieg, mimo że roszczenie nie jest jeszcze wymagalne. Jeżeli wzbogacenie nastąpi wcześniej niż zubożenie, o wymagalności roszczenia z bezpodstawnego wzbogacenia i o początku biegu przedawnienia będzie decydować moment powstania zubożenia – ten moment określa termin, w którym zubożony może najwcześniej podjąć czynności polegające na wezwaniu wzbogaconego do spełnienia świadczenia polegającego na zwrocie przedmiotu wzbogacenia (art. 120 § 1 zd. 2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.). Wymagalność powinna obejmować także możliwość skutecznego wytoczenia powództwa o zapłatę, jeżeli dłużnik nie spełnił świadczenia. Konstruowanie stanu wymagalności roszczenia poprzedzającego termin spełnienia świadczenia nie da się pogodzić z zasadami sądowego dochodzenia roszczeń.

Konkluzją SN jest stanowisko, że istota stosunku ubezpieczeniowego, rola i obowiązki płatnika składek oraz ryzyko gospodarcze pracodawcy powinny przemawiać za przyjęciem jednolitej zasady co do oceny początku biegu terminu przedawnienia roszczeń dotyczących składek na ubezpieczenia społeczne w części obciążającej ubezpieczonych – to jest daty wymagalności składek. Wymagalność ta może być odnoszona wyłącznie do relacji między płatnikiem a ZUS-em, w związku z czym nie dotyczy ubezpieczonych. Nie można przyjąć koncepcji, która praktycznie uniemożliwiłaby zwrot tej części składek, która obciążała ubezpieczonych – w postępowaniu opartym na regulacjach kodeksu cywilnego dotyczących bezpodstawnego wzbogacenia.

Czy jednak aby rzeczywiście doszło do wzbogacenia ubezpieczonych, skoro faktycznie pracownik poprzez zapłatę zaległych składek nie uzyskuje żadnych środków finansowych ani praw majątkowych powiększających jego majątek? Czy na przykład – patrząc na ten problem z punktu widzenia przepisów podatkowych – opłacenie przez pracodawcę zaległych składek w części finansowanej przez ubezpieczonego stanowi przychód pracownika? Tu poglądy dopiero się kształtują i nie są jednolite. W indywidualnych interpretacjach dyrektorzy izb skarbowych prezentują stanowisko, że tak – bowiem pracownicy (także zleceniobiorcy) uzyskują od pracodawcy (zleceniodawcy) świadczenie odpowiadające

wysokości wpłaconych w części przez pracodawcę składek. W szczególności zaniechanie zwrotu zapłaconych przez pracodawcę składek rodzi po stronie pracownika podlegający opodatkowaniu przychód w świetle art. 11 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych¹². Jest to przychód ze stosunku pracy, w przypadku gdy pracodawca opłacił składki za osobę będącą nadal pracownikiem, a gdy dotyczy to byłego pracownika, mamy do czynienia z przychodem z innych źródeł. To były pracownik powinien rozliczyć i wykazać ten przychód w zeznaniu rocznym, natomiast były pracodawca powinien tylko wystawić dla tego celu PIT 8C. Takie stanowisko zostało zaprezentowane w interpretacji indywidualnej Ministra Finansów z 27 października 2015 r. (DD3/033/163/CRS/14).

Inne zdanie ma na ten temat przedstawił Naczelny Sąd Administracyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 października 2015 r.¹³ stwierdza, że zapłata zaległych składek (tu z tytułu umowy zlecenia, ale nie ma to znaczenia dla omawianych kwestii) stanowiła wykonanie ze zwłoką przez płatnika własnego, wynikającego z ustawy zobowiązania publicznoprawnego. Obowiązek ten nie ciążył nigdy na ubezpieczonym, nie ma więc znaczenia, że został zrealizowany później. Mamy do czynienia nadal ze składką na ubezpieczenia społeczne, która – stosownie do art. 26 ust. 1 pkt 2 u.p.d.o.f. – jest odliczana od podstawy opodatkowania. Wskutek zaniżonego poboru składek pracownik otrzymał wyższe wynagrodzenie, od którego płatnik dokonał jednak ostatecznie odpowiedniego poboru zaliczki na podatek dochodowy. Uznanie, że mamy do czynienia z dochodem pracownika, oznaczałoby domaganie się powtórnej daniny od opodatkowanych już kwot. Płatnik nie dokonuje zatem żadnego przysporzenia majątkowego, powiększającego majątek pracownika, nawet jeżeli nie żąda zwrotu opłaconych zaległych składek.

Ostatecznie więc, analiza poczyniona z punktu widzenia przepisów podatkowych nadal może utwierdzać pogląd, że doszło do wzbogacenia pracownika – zmniejszyły się jego pasywa poprzez uniknięcie pomniejszenia własnego majątku, doszło także do zubożenia pracodawcy i istnieje współzależność pomiędzy powstaniem korzyści i uszczerbkiem. Brakuje także podstawy prawnej dla wzbogacenia. Jeżeli tak,

¹² Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.), dalej: u.p.d.o.f.

¹³ Wyrok NSA z 27 października 2015 r., II FSK 1891/13, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

to przyjęta przez sądy powszechne obu instancji oraz SN koncepcja jawi się jako prawidłowa. Ożywiona dyskusja w środowisku prawniczym wskazuje jednak, że koncepcja ta nie musi okazać się słuszną i powszechnie akceptowaną. Z uwagi na sygnały o wpływających do sądów powszechnych coraz liczniej sprawach dotyczących omawianej materii pogląd ten będzie zapewne weryfikowany w toku sporów pomiędzy pracodawcami bądź byłymi pracodawcami, ewentualnie zleceniodawcami a ubezpieczonymi.

Abstract

The article concerns the practical aspects of the decision issued by the Social Insurance Office regarding the civil law contracts concluded with another entity, under which employees perform work for the employer. In such a case the employer is a payer of the insurance contributions (pursuant to art. 8 paragraph 2, point a. of the Act of October 13, 1998 on the Social Insurance System) and is obliged to adjust the return and pay the outstanding contributions.

The payment is made inclusive of a part of the contribution, which should be financed by the sued employees and which employers are trying to recover. This requires determining when the claim becomes due, when it expires, whether deductions may be made against the remuneration of the employee still being employed, what claims may be made upon the termination of the employment contract and on what legal grounds.

The Supreme Court tends to take a view that the claim may be based on the unjust enrichment grounds. On the other hand it is difficult to determine when the said claim lapses, since it usually takes years, after the due date, before the national insurance contributions are paid. In the Supreme Court's opinion a limitation period for claims of the employer (payer) starts running from the date the contributions were paid by the employer. The above-presented view due to the increasing number of cases relating to the issue under discussion will undoubtedly be a subject of further discussions.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w toku naboru na stanowisko w służbie publicznej

1. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Zasada równości pracowników w dziedzinie prawa pracy (zasada równego traktowania w zatrudnieniu) jest konkretyzacją na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa. Zgodnie z nią wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Zasada ta wyznacza również obowiązek niedyskryminującego traktowania w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2 Konstytucji RP). Rozwinięciem powyższych zasad jest art. 33 Konstytucji RP, w myśl którego mężczyzna i kobieta w RP mają równe prawa m.in. do zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zajmowania stanowisk i pełnienia funkcji. Już na poziomie norm konstytucyjnych następuje rozróżnienie prawa do równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Zasada równości obywateli Rzeczypospolitej na gruncie prawa pracy rozumiana jest jako prawo do równego traktowania również uczestników procesu pracy¹. Znalazła ona swoje powtórzenie, w analogicznej formie, w przepisach kodeksu pracy², w art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć.

¹ B.M. Ćwiertniak w: K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 57.

² Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p.

Komplementarną do zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, wyrażona wprost w art. 11³ k.p. Niedopuszczalne jest zatem różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkowa. W postaci prawa podmiotowego zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu została sformułowana w art. 18^{3a} k.p. Zgodnie z nim pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przez dyskryminację w stosunkach pracy należy zatem rozumieć nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy³.

Przepisy zakazują wszelkich form dyskryminacji, zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy a potencjalnym pracodawcą. Występuje ona wówczas, gdy pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika lub kandydata na pracownika, w porównaniu z innymi pracownikami, innymi kandydatami, różnicuje jego sytuację z przyczyny określonej w art. 18^{3a} § 1 k.p.⁴. Dyskryminacją pośrednią jest zaś sytuacja, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia lub zastosowanego kryterium czy podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników lub kandydatów na pracowników. Uzasadnienie dyskryminacji pośredniej jest możliwe, pod warunkiem

³ Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, Legalis.

⁴ Zob. E. Maniewska, *Komentarz do art. 18^{3d} k.p.*, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2016.

że przewidziany cel nie mógł być osiągnięty w inny sposób i została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego. Ponadto dana regulacja, podjęte działania lub zastosowane kryterium muszą być ukierunkowane na zgodny z prawem cel, a zastosowane środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne⁵.

Nie ulega wątpliwości, że dyskryminacja musi mieć konkretną przyczynę i wykazywać związek z jedną z osobowych cech człowieka⁶, przy czym katalog powodów dyskryminacji jest otwarty, przykładowy, na co wskazuje użyte w tym przepisie sformułowanie „w szczególności”. Oznacza to, że również inne obiektywne przyczyny (kryteria) różnego traktowania pracowników, m.in. w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, które nie zostały wprost wymienione w przepisie art. 18^{3a} § 1 k.p., mogą zostać uznane za dyskryminacyjne, jeśli pracodawca nie wykaże, iż zróżnicowane traktowanie pracowników było w danych okolicznościach merytorycznie uzasadnione. Innymi słowy, wymienione przesłanki dyskryminacji nie mają charakteru zupełnego⁷, a ta aktualizuje się, jeśli dotyczy indywidualnie określonej osoby⁸. Stanowisko takie prezentuje również Sąd Najwyższy, twierdząc, że do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników, ponad te wymienione w art. 18^{3a} k.p., należy również zaliczyć okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami⁹ oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą¹⁰. Nie można więc uznać za dyskryminację sytuacji, w której następuje zróżnicowanie pozycji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium¹¹.

⁵ Szerzej M. Lewandowski, *Ochrona pracownika przed dyskryminacją w polskim prawie pracy*, „Palestra” 2014, nr 3–4, s. 137 i n.

⁶ Zob. M. Tomaszewska w: J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 34.

⁷ Sąd Najwyższy uznał, że różnicowanie obowiązków pracowniczych z uwagi na przymiot osobisty niezwiązany z wykonywaną pracą, jakim jest wygląd danej osoby, stanowi naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 24/07, <http://www.sn.pl>.

⁸ M. Tomaszewska w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2014, s. 132.

⁹ Wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311.

¹⁰ Wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 347.

¹¹ Wyroki SN: z 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 256; z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/09, LEX nr 1108511.

Zarówno zasada równych praw pracowników (art. 11² k.p.), jak i zasada zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ k.p.) oraz zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} i nast. k.p.) stanowią podstawowe zasady prawa pracy, które będą miały zastosowanie również do etapu poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy. Z uwagi na to, że etap poprzedzający nawiązanie stosunku pracy nie został uregulowany na gruncie powszechnego prawa pracy, ogólne standardy postępowania pracodawców wobec kandydatów do pracy wyznacza z jednej strony zasada równego traktowania w zatrudnieniu, z drugiej zaś przepisy dotyczące zakresu informacji, jakie pracodawcy mogą pozyskiwać od kandydatów na pracowników (art. 22¹ § 1 k.p.)¹². Z tego względu zakazem dyskryminacji są także objęte stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy¹³ (tzw. stosunki przedkontraktowe), a prawo do odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., będzie przysługiwało również osobie, która nie uzyskała statusu pracownika z powodu doznania aktu dyskryminacji¹⁴. Zakaz dyskryminacji, we wszystkich jej formach, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, odnosi się i do warunków dostępu do zatrudnienia, włączając w to kryteria selekcji i warunki rekrutacji (tzw. metody i techniki naboru), na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, i do awansu zawodowego¹⁵. Artykuł 18^{3b} § 1 k.p. wprost stwierdza, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest m.in. odmowa nawiązania stosunku pracy. Potwierdza to również brzmienie art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne

¹² Tak A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 116.

¹³ W teorii prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że przedmiotem tego prawa są również stosunki poprzedzające nawiązanie stosunku pracy. Zob. H. Szurgacz w: T. Kuczyński Z. Kubot, H. Szurgacz, A. Tomanek, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016, s. 24.

¹⁴ Szerzej M. Tomaszewska w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 129.

¹⁵ Zob.: art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 1996 r.); dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 204 z 2006 r.).

wynagrodzenie za pracę. Zakres podmiotowy przedstawionego unormowania obejmuje każdą osobę, a nie tylko pracowników. Oznacza to, że prawo do odszkodowania przysługuje również osobom, którym odmówiono statusu pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Ponadto, zgodnie z przepisem art. 18^{3d} k.p., naruszenie zasady równego traktowania ma nastąpić w zatrudnieniu, które jest niewątpliwie pojęciem szerszym od stosunku pracy. Dlatego też poszkodowanym, w wyniku określonego zachowania się pracodawcy, może być zarówno pracownik, jak i osoba ubiegająca się o zatrudnienie (kandydat do pracy), która spotkała się z odmową nawiązania stosunku pracy będącą przejawem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Roszczenie o odszkodowanie z tej przyczyny jest kierowane przeciwko pracodawcy. Zasada ta znajduje zastosowanie także wówczas, gdy naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu dokonała osoba działająca w imieniu pracodawcy¹⁶.

2. Nabór w służbie publicznej

Etapem poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy jest również procedura naboru na stanowisko w służbie publicznej¹⁷. Nabór – jako sformalizowane postępowanie rekrutacyjne na określone stanowisko – w obecnym stanie prawnym występuje w administracji rządowej¹⁸, administracji samorządowej¹⁹ i innych państwowych jednostkach organizacyjnych. Dla analizy zagadnienia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w toku naboru na stanowisko w służbie publicznej istotne znaczenie ma również zasada równego dostępu obywateli do służby publicznej. Została ona wyrażona w art. 60 Konstytucji RP, zgodnie z którym obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej

¹⁶ Zob. wyrok SN z 5 maja 2011 r., II PK 181/10, <http://www.sn.pl>.

¹⁷ Pojęcie służby publicznej obejmuje nie tylko służbę cywilną czy administrację państwową, ale także administrację samorządową i inne konstytucyjnie wyróżnione władze i instytucje (np. kontrolę państwową, wymiar sprawiedliwości) oraz formacje umundurowane (policję, wojsko itd.), a nawet zakłady prawa administracyjnego realizujące zadania o charakterze publicznym. Szerzej M. Jabłoński, *Prawo dostępu do służby publicznej*, w: B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 628 i n.

¹⁸ Ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.).

¹⁹ Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1045 ze zm.).

na jednakowych zasadach. Przyjmuje się, że prawo dostępu do tej służby jest częścią konstytucyjnej zasady równości wobec prawa (a przy naborze na którekolwiek stanowisko w służbie publicznej podkreśleniem tej zasady) i konsekwencją prawa do równego traktowania przez władze publiczne, z którego wynika zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny, gdzie równy dostęp do służby publicznej oznacza wyrównanie szans oraz stosowanie jednakowej miary²⁰.

Ponadto konstytucyjną zasadę zawartą art. 60 Konstytucji RP, zgodnie z którą obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach, realizują regulacje ściśle określone w obowiązujących przepisach odnoszące się do otwartości i konkurencyjności naboru. Zasada otwartości naboru będzie wyrażała się w obowiązku sporządzenia ogłoszenia o naborze, swobodzie podjęcia decyzji o możliwości przystąpienia do konkursu wszystkim zainteresowanym spełniającym ustawowe wymogi, zespołowej (komisyjnej) ocenie kandydatów, a także w obowiązku przedstawienia jego wyniku, jak również w umożliwieniu zapoznania się z ogłoszeniem. Ściśle określone wymagania formalne procedury naboru, w tym również enumeratywnie wymienione wymogi i warunki oceny kandydatów, stanowią dopełnienie cechy otwartości naboru. Konkurencyjność naboru wyraża się w postępowaniu opartym na zasadzie rywalizacji osób zainteresowanych osiągnięciem tego samego celu²¹ i ma zapewnić, że na dane stanowisko zostanie wybrana osoba dająca gwarancję profesjonalnego i rzetelnego realizowania powierzonych jej funkcji. Otwartość i konkurencyjność naboru mają zatem stać na straży jego równości, przeciwdziałając naruszeniu ogólnej zasady równego traktowania na tym etapie procesu zatrudnienia. Ponieważ przepisy odrębne, wskazujące nabór jako obligatoryjny etap poprzedzający nawiązanie stosunku zatrudnienia, nie regulują kwestii odszkodowawczych pracodawcy dopuszczającego się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to w sprawach tych stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy na podstawie art. 5 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli stosunek pracy określonej

²⁰ Zob. T. Górzyńska, *Prawo dostępu do służby publicznej – art. 60 Konstytucji RP*, w: R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System Prawa Administracyjnego*, t. 2: *Konstytucyjne podstawy funkcjonowania administracji publicznej*, Warszawa 2012, s. 442.

²¹ Por. M. Szymczak (red.), *Słownik języka polskiego*, t. 1, Warszawa 1978, s. 991.

kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy prawa pracy stosuje się w zakresie nieunormowanym regulacjami odrębnymi. Istnieje także druga podstawa zastosowania przepisów kodeksu pracy, wówczas gdy odesłanie do nich następuje wprost w ustawach szczególnych regulujących stosunki pracy poszczególnych kategorii pracowników (również z uwzględnieniem klauzuli odpowiedniości).

W literaturze podkreśla się, że podmiotowi uprawnieniu do przystąpienia do procedur naboru do służby publicznej odpowiada obowiązek innych podmiotów (w tym ustawodawcy), powstrzymania się od działań dyskryminujących obywateli w dostępie do tej służby bądź też utrudniających w inny sposób skorzystanie z tego konstytucyjnego prawa²², a osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (również na etapie naboru), ma prawo do odszkodowania (art. 18^{3d} k.p.). Z drugiej strony konstytucyjna zasada, że obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach, nie ma charakteru bezwzględnego i roszczeniowego.

3. Ustawowe znamiona odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, będąca skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracodawcy, została uregulowana według zasad szczególnych zawartych w kodeksie pracy. Regulacja ta nie ma jednak w płaszczyźnie przedmiotowej przymiotu kompleksowości. Z tego względu, w zakresie nieuregulowanym przepisami kodeksu pracy, do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy stosuje się ogólne zasady dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej zawarte w kodeksie cywilnym²³. Ten rodzaj odpowiedzialności pracodawcy jest ponadto niezależny od odpowiedzialności wykroczeniowej podmiotów, które swoim działaniem lub zaniechaniem doprowadziły do powstania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Z powyższego wynika, że zagadnienie to nie zostało

²² Por. Z. Witkowski, *Prawo dostępu do służby publicznej*, w: W. Skrzydło (red.), *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce*, t. 3: *Wolności i prawa polityczne*, Kraków 2002, s. 193–194.

²³ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.).

uregulowane w sposób jednolity i całościowy w przepisach prawa pracy²⁴. W doktrynie mianem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy obejmuje się wszystkie przypadki, w których podmiot zatrudniający pracowników, w związku z naruszeniem wobec nich obowiązków (lub nadużyciem wobec niego swoich uprawnień), wynikających z przepisów prawa lub postanowień umowy, jest zobowiązany do świadczenia majątkowego – „odszkodowania” lub „zadośćuczynienia”, a niekiedy także „wynagrodzenia”²⁵. Innymi słowy, przez odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy – jako podmiotu indywidualnego stosunku pracy – należy rozumieć ujemną konsekwencję (dolegliwość), jaką ma on ponieść z powodu bezprawnego zachowania wobec pracownika (kandydata na pracownika), polegającą na obowiązku spełnienia na jego rzecz określonego świadczenia majątkowego²⁶. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy powstanie zatem wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania ciążyących na nim obowiązków, tzn. bezprawności jego postępowania.

W myśl poglądu doktryny obiektywna nieprawidłowość postępowania, nazywana bezprawnością, jest cechą czynu człowieka, jego kwalifikacją ze względu na obowiązujące normy postępowania. Polega na tym, że dany czyn mieści się w klasie czynów zakazanych przez jakąś normę postępowania, którą uznajemy za obowiązującą²⁷. Niewątpliwie o zachowaniu obiektywnie nieprawidłowym można mówić wówczas, gdy jest ono zakazane normą prawną wyrażoną w jakimkolwiek źródle prawa powszechnie obowiązującego, wymienionym w art. 87 Konstytucji RP, a zatem wyrażoną w samej Konstytucji RP, ustawie, ratyfikowanej umowie międzynarodowej, rozporządzeniu lub akcie prawa miejscowego²⁸. Ponadto za zachowanie obiektywnie nieprawidłowe należy uznać również takie zachowanie, które nie narusza żadnej

²⁴ Tak T. Kuczyński w: T. Kuczyński Z. Kubot, H. Szurgacz, A. Tomanek, *Prawo pracy...*, s. 191.

²⁵ Zob. T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 12, s. 2.

²⁶ T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 2.

²⁷ Zob. P. Machnikowski w: *System Prawa Prywatnego*, t. 6: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2009, s. 374 i n. i cytowana tam literatura.

²⁸ Tak P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia*, w: Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga Jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 144.

normy prawnej, ale jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy też dobrymi obyczajami, które to pojęcia oznaczają rozpowszechnione w społeczeństwie oceny i normy moralne²⁹.

Jedną ze szczególnych postaci odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy uregulowanej w kodeksie pracy jest odpowiedzialność w związku z bezprawnym zachowaniem pracodawcy przybierającym postać naruszenia obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.). Konsekwencją przewidzianą przez przepisy kodeksu pracy, w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, jest sankcja odszkodowania, której wysokość nie jest górnio limitowana i została odniesiona do wysokości wynagrodzenia należnego za pracę. Zgodnie z art. 18^{3d} k.p. przesłanką obowiązku odszkodowawczego pracodawcy będzie zatem naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu w zakresie nawiązania stosunku pracy, które może polegać na zachowaniu sprawcy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania.

Warunkiem odpowiedzialności pracodawcy nie jest ani powstanie skutku w postaci szkody majątkowej, ani zaistnienie skutku niemajątkowego w postaci krzywdy. Oznacza to, że prawo do odszkodowania z powodu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie nawiązania stosunku pracy przysługuje kandydatowi na pracownika, nawet jeśli naruszenie to nie prowadzi do powstania szkody³⁰. W tej sytuacji warunkiem odpowiedzialności pracodawcy jest samo jego bezprawne zachowanie w postaci niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku równego traktowania w zakresie nawiązania stosunku pracy (naruszenia zasady równego traktowania). Nie można jednak wykluczyć sytuacji, kiedy nierówne traktowanie w zatrudnieniu w zakresie nawiązania stosunku pracy doprowadzi do wyrządzenia szkody materialnej i niematerialnej, w szczególności w postaci stresu, upokorzenia, obniżenia samooceny zawodowej³¹. Fakt, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, można – zdaniem

²⁹ Zob. P. Machnikowski w: *System Prawa...*, s. 374 i n. i cytowana tam literatura.

³⁰ Istnieją również sytuacje, w których naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie nawiązania stosunku pracy prowadzi po stronie osoby ubiegającej się o zatrudnienie do powstania szkody w postaci pozbawienia jej spodziewanego wynagrodzenia w związku z niezawarciem umowy o pracę. Ponadto szkodę mogą stanowić wydatki związane z ubieganiem się o zatrudnienie.

³¹ T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 3.

SN – wywieść z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis tego artykułu przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Sąd Najwyższy podkreślił, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi (kandydatowi na pracownika), gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy³².

4. Podmiot zobowiązany do przestrzegania zasady równego traktowania

Normy ustanawiające nakaz równego traktowania pracowników i zakaz ich dyskryminacji nie wskazują podmiotu zobowiązanego do przestrzegania wymienionych zasad. Mając na uwadze kategorię stosunków prawnych regulowanych przez prawo pracy, należy przyjąć, że podmiotem zobowiązanym do przestrzegania obowiązków równego traktowania w zatrudnieniu jest każdy, kto decyduje o pozycji pracownika, w szczególności o jego prawach i obowiązkach³³. Ponadto, zgodnie z art. 3¹ k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Oznacza to, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Pogląd taki wyraził SN, uznając, że podstawowym środkiem obrony przed będącą przejawem dyskryminacji odmową nawiązania stosunku pracy jest prawo do odszkodowania, które przysługuje osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. W takim przypadku roszczenie o odszkodowanie z tytułu odmowy nawiązania stosunku pracy będzie przysługiwało wyłącznie przeciwko pracodawcy³⁴. Reguła powyższa ma zastosowanie także wówczas,

³² Zob. wyrok SN z 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, <http://www.sn.pl>.

³³ Tak M. Tomaszewska w: J. Stelina (red.), *Prawo pracy...*, s. 33.

³⁴ Należy pamiętać, że w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (w tym również ze stosunków przedkontraktowych) stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez osobę upoważnioną do działania w określonym zakresie w imieniu pracodawcy. Zob. postanowienie SN z 12 marca 1976 r., I PZ 1/76, Legalis.

gdy do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu doszło w toku naboru na stanowisko, dokonanej przez organ znajdujący się poza strukturami pracodawcy³⁵. Sąd Najwyższy podkreślił, że w sprawach z zakresu prawa pracy legitymowany biernie jest wyłącznie pracodawca, nawet wówczas, gdy w konkretnym przypadku czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba czy organ niemieszczący się w strukturze organizacyjnej pracodawcy³⁶. Oznacza to, że w przypadku naruszenia, niejako poza pracodawcą, zasady równego traktowania w toku naboru przez podmiot niebędący pracodawcą i niewchodzący w jego struktury (np. ze szczebla administracji centralnej), roszczenie o odszkodowanie (art. 18^{3d} k.p.) będzie skierowane przeciwko pracodawcy. Innymi słowy, będzie to sprawa należąca do kategorii sporów o roszczenia związane ze stosunkiem pracy, dochodzone przed sądem pracy³⁷.

Podmiot uprawniony do nawiązania stosunku pracy nie ma ustawowego obowiązku nawiązania tego stosunku z najlepszym z wyłonionych kandydatów. Ten zaś nie ma roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Oznacza to, że kandydatowi wyłoniionemu w toku naboru nie przysługuje możliwość żądania zatrudnienia, a na pracodawcy nie spoczywa obowiązek zadośćuczynienia temu żądaniu³⁸. Również zasada, zgodnie z którą państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia, postulowaną zarówno w Konstytucji RP, jak i w kodeksie pracy, nie stanowi podstawy do roszczeń o nawiązanie stosunku pracy³⁹.

³⁵ Zob. wyrok SN z 5 maja 2011 r., II PK 181/10, <http://www.sn.pl>.

³⁶ Jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej jest pracodawcą dla dyrektora tej jednostki w rozumieniu art. 3 k.p., nawet wówczas, gdy stosownie do przepisów szczególnych [np. art. 15 ust. 1 ustawy z 15 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 337), dalej: u.o.p.d.] dyrektora powołuje organizator, którym jest jednostka samorządu terytorialnego (art. 9 ust. 1 u.o.p.d.).

³⁷ Zob. A. Jabłoński, *Komentarz do art. 476 Kodeksu postępowania cywilnego*, w: K. Antonów, A. Jabłoński (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, LEX/el. 2014.

³⁸ Przyjmuje się, że obowiązek taki musi wynikać z wyraźnego przepisu prawa lub uprzedniej czynności prawnej. Zob. wyrok SN z 9 grudnia 2004 r., II PK 79/04, <http://www.sn.pl>. Kierownik publicznego zakładu opieki zdrowotnej ma obowiązek zawarcia umowy o pracę z kandydatem na stanowisko ordynatora oddziału ważnie wybranym w postępowaniu konkursowym [art. 44 a ust. 5 ustawy z 3 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91 poz. 408 ze zm.)].

³⁹ A. Patulski w: A. Patulski, G. Orłowski (red.), *Kodeks pracy – Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2012, s. 44.

Ponadto ani roszczenie określonej osoby o zatrudnienie, ani obowiązek zatrudnienia danej osoby przez pracodawcę nie wynika z zasady swobody wyboru pracy. Zasada swobody wyboru pracy – jak podkreśla się w doktrynie – oznacza swobodny i równy dla wszystkich osób spełniających oznaczone warunki dostęp do określonej pracy⁴⁰. Natomiast odmowa nawiązania stosunku pracy, gdy nie przemawiają za nią uzasadnione okoliczności (dotyczące kandydata lub pracodawcy), może być uznana za akt dyskryminacji w zatrudnieniu, co w dalszej konsekwencji będzie stanowiło uzasadnienie wystąpienia przez kandydata z roszczeniem odszkodowawczym przewidzianym w kodeksie pracy.

5. Tryb postępowania sądowego w związku z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy

Sprawy, których przedmiot postępowania jest związany z praktyką pracodawców, polegającą na różnicowaniu kandydatów do pracy ze względu na jedno lub kilka kryteriów wymienionych w art. 18^{3a} k.p., należą do kategorii spraw włączonych do szeroko rozumianych sporów z zakresu prawa pracy. Sądem właściwym do wystąpienia przez kandydata z roszczeniami odszkodowawczymi przewidzianymi w kodeksie pracy w związku z zaistnieniem aktu dyskryminacji w zatrudnieniu jest sąd pracy.

W postępowaniu sądowym o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasady niedyskryminacji obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Zgodnie z tą zasadą, wówczas gdy fakty pozwalają na domniemanie, że wystąpiła bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, to strona pozwana (pracodawca) musi udowodnić, iż zasada równego traktowania w zatrudnieniu nie została naruszona. Obowiązek dostarczenia dowodu przeciwnego spoczywa zatem na pracodawcy. Kluczowe jest jednak oparcie zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu na faktach. Oznacza to, że kandydat na pracownika powinien uprawdopodobnić jego dyskryminację, wskazując na fakty, z których ma ona wynikać, czyli fakty niekorzystnego potraktowania go przez pracodawcę, i uprawdopodobnić, iż nastąpiło to z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18^{3a} k.p., przy czym dyskryminacja musi mieć konkretną przyczynę i wykazywać związek z jedną z osobowych cech człowieka⁴¹.

⁴⁰ K. Rączka, *Podstawowe zasady*, „Rzeczpospolita” z 13 lutego 1996 r., s. 13 (dodatek „Prawo co dnia”).

⁴¹ Zob. M. Tomaszewska w: J. Stelina (red.), *Prawo pracy...*, s. 34.

Jak wcześniej podkreślono, katalog powodów dyskryminacji jest otwarty, obejmując płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Innymi słowy, osoba, która uzna się za poszkodowaną z powodu niezastosowania do niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ma obowiązek uprawdopodobnić przed sądem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej). Poszkodowany nie będzie miał takiej możliwości, jeżeli nie uzyska dostępu do wiadomości na temat pozostałych kandydatów biorących udział w procesie naboru, jak również informacji o metodach i technikach stosowanych w trakcie przeprowadzonego naboru. Dlatego trafny wydaje się wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego, w którym uznał on, że informacją publiczną, w rozumieniu ustawy o dostępie do informacji publicznej⁴², są nie tylko informacje wytworzone przez organ, np. o treści ogłoszenia o naborze, ale również dane pozyskane przez ten organ w przeprowadzanym naborze na określone stanowisko publiczne. Jak słusznie podkreślono, w zakresie ściśle związanym z naborem, z art. 60 Konstytucji RP wynika prawo jednostek do wiedzy nie tylko o kandydacie wybranym na dane stanowisko, ale także o jego konkurentach⁴³. Przyjmuje się zatem, że osoba kandydująca do służby publicznej musi godzić się już od momentu złożenia zgłoszenia do procedury naboru na stanowisko w służbie publicznej z zainteresowaniem opinii publicznej co do samego faktu jej kandydowania i kwalifikacji umożliwiających ubieganie się o określone stanowisko. Publiczne ujawnienie faktu ubiegania się konkretnych osób o powołanie na stanowisko w służbie publicznej nie stanowi – zdaniem NSA – w żadnej mierze naruszenia prawa do prywatności, które mogłoby uzasadnić odmowę uwzględnienia dostępu do informacji publicznej, zapewnia natomiast społeczną kontrolę stosowania powołanej normy konstytucyjnej⁴⁴.

Pracodawca, któremu postawiono zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie nawiązania stosunku pracy poprzez stosowanie jednej lub kilku przesłanek dyskryminacyjnych

⁴² Ustawa z 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2058 ze zm.).

⁴³ Wyrok NSA z 12 czerwca 2014 r., I OSK 2488/13, <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

⁴⁴ Wyrok NSA z 12 czerwca 2014 r., I OSK 2488/13.

na etapie naboru, może uwolnić się od odpowiedzialności, wykazując obiektywne kryteria rozróżnienia kandydatów na pracowników⁴⁵. Jest więc zobowiązany udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania. Oznacza to, że działanie pracodawcy – jako strony pozwanej – jest uzależnione (wtórne) od przedstawienia przez pokrzywdzonego, z uwagi na nieprzestrzeganie wobec niej zasady równego traktowania w zatrudnieniu, takich faktów, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Ocena, czy doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji, jest zależna od analizy całokształtu konkretnych okoliczności związanych z naborem (selekcją i rekrutacją), również tych, które w ogłoszeniu o naborze nie zostały ujawnione). Sąd będzie musiał zatem ustalić, z jednej strony, czy zarzucane pracodawcy zachowania dyskryminacyjne zostały wystarczająco poparte faktami, tzn. czy zostały one uprawdopodobnione, z drugiej zaś, czy dowody przedstawione przez pracodawcę, wskazujące że nie wystąpiło naruszenie zasady niedyskryminacji, były wystarczające⁴⁶.

Abstract

The subject of this analysis is the issue of the employer's compensatory liability resulting from the non-performance or improper performance of the obligations imposed on them in the context of a failure to apply the equal treatment principle at the stage of recruitment for the position within the public service.

A candidate, undergoing the recruitment process, is entitled to the protection against illegal activities of the employer, which may include adverse differentiation of its situation in comparison with other candidates, for one or more reasons recognized by the employment provisions as discriminatory (art. 183a § 1 of the Employment Code). The consequence of the violation of this principle may be the candidate's claim for compensation under article 183d of the Employment Code. The analysis has also raised the issue relating to the situation wherein the entity obliged to respect the principle of equal treatment at the stage of recruitment, and the entity liable for the violation of this principle are not the same.

⁴⁵ Wyrok SN z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 98.

⁴⁶ Wyrok TS z 10 lipca 2008 r., C-54/07, LEX nr 420955.

Małgorzata Kurzynoga

Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy za naruszenie przepisów przy rozwiązywaniu umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym

1. Uwagi ogólne

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania oraz obrony ich praw i interesów, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych¹). Ustawodawca, biorąc pod uwagę szczególną rolę związków zawodowych, ustanowił w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. gwarancję stałości zatrudnienia funkcyjnych członków związków zawodowych, którzy realizują cel, dla których tworzy się tego rodzaju organizacje. Zgodnie z tym przepisem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym w uchwale zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy². Wynika stąd, że – co do zasady – w przypadku zamiaru rozwiązania za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia

¹ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.), dalej u.z.z.

² Wyjątek od szczególnej ochrony działaczy związkowców przewiduje art. 41¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p. Zgodnie z tym przepisem w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie³. Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży więc w gestii zarządu organizacji związkowej, a brak zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nie pozwala pracodawcy na dokonanie tej czynności wobec działacza związkowego, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy⁴.

2. Roszczenia majątkowe przysługujące chronionemu działaczowi związkowemu

2.1. Roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę

Naruszenie przez pracodawcę zakazu wynikającego z art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., a więc zwolnienie chronionego działacza związkowego bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, jest niedopełnieniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, co uzasadnia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie (art. 45 § 1, art. 50 § 5, art. 56 § 1 k.p.). Jeśli chroniony działacz związkowy wystąpi z roszczeniem o przywrócenie do pracy, sąd powinien przywrócić działacza do pracy, chyba że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe ze względu na upadłość lub likwidację pracodawcy (art. 45 § 3, art. 56 § 2 k.p.). Ponadto działaczowi związkowemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, co stanowi wyjątek od ogólnych przepisów wskazujących maksymalny okres, za który może zostać wypłacone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy⁵.

³ Zob.: Z. Salwa, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 13–14; B. Cudowski, *Zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 7–8, s. 159–169; G. Wolak, *Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem z art. 32 ustawy o związkach zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 4, s. 25–31.

⁴ Wyroki SN: z 8 marca 2013 r., II PK 208/12, OSNP 2013, nr 21–22, poz. 252; z 14 maja 2014 r., II PK 202/13, LEX nr 1475082.

⁵ Zgodnie z art. 47 zd. 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego,

Jeśli działacz związkowy wystąpi z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia jemu umowy o pracę albo przywrócenie do pracy jest niemożliwe ze względu na upadłość lub likwidację pracodawcy, sąd zasądzi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższe jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹, art. 50 § 5 k.p.). W przypadku natomiast wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

2.2. Roszczenie odszkodowawcze za naruszenie zakazu dyskryminacji przy rozwiązywaniu umowy o pracę

Kolejnym roszczeniem o charakterze majątkowym, z którym może wystąpić zwolniony z pracy działacz związkowy, jest roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Należy bowiem przyjąć, że jeśli niezgodne z prawem i naruszające przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy wypowiedzenie lub rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym było przejawem dyskryminacji, pracownik jest uprawniony nie tylko do dochodzenia roszczeń związanych z niegodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, ale również do żądania odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. W przepisach kodeksu pracy ustawodawca odróżnił bowiem zachowania pracodawcy dyskryminujące pracownika

wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Zgodnie z art. 57 § 1 k.p., dotyczącym uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

od zachowań, które prowadzą do niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 2009 r.⁶, wydanym w sprawie dotyczącej wadliwego rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży. Jak słusznie zauważył SN, naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zakazane przez ustawę kryterium, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18^{3d} k.p. Funkcją tego świadczenia jest m.in. wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.). Zgodnie z art. 18^{3d} k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W tej części odrywa się ono zatem od szkody i stanowi sankcję za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania⁷. Odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno bowiem działać prewencyjnie i wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika⁸.

Zasada niedyskryminacji została określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia – w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I kodeksu pracy normującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także

⁶ Wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 153.

⁷ P. Korus w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 75

⁸ Zob. P. Korus w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks...*, s. 75.

bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn uznanych w przytoczonym przepisie za dyskryminujące (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednie występuje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 art. 18^{3a} był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 3 k.p.). Dyskryminowanie pośrednie występuje natomiast wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem (art. 18^{3a} § 4 k.p.). Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. naruszeniem zasady równego traktowania jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest m.in. rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami. Na podstawie art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z judykaturą SN za dyskryminację w zatrudnieniu należy uważać niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące⁹. Wynika stąd, że w ocenie zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p., a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych¹⁰.

W świetle analizowanego zagadnienia istotne jest zatem dokonanie

⁹ Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 202.

¹⁰ Tak SN w wyroku z 3 grudnia 2009 r., II PK 142/09.

oceny, czy pełnienie funkcji związkowej stanowi kryterium dyskryminacyjne w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Wśród zakazanych kryteriów dyskryminacyjnych ustawodawca wymienia bowiem przynależność związkową, nie wskazując odrębnie na pełnienie funkcji związkowej. Zgodnie z wyrokiem SN z 2 października 2012 r.¹¹ art. 18^{3a} § 1 k.p. wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Przepis ten nakazuje równe traktowanie pracowników, po pierwsze, bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste (sformułowanie „w szczególności”), a po drugie, bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (sformułowanie „a także”). Pierwsza grupa kryteriów dyskryminacyjnych zawierająca przykładowe wyliczenie przyczyn dyskryminacji wskazuje, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, iż zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu. Stąd też należy przyjąć, że pełnienie funkcji związkowej – ze względu na cechę osobistą człowieka o społecznym znaczeniu – może stanowić zakazane kryterium dyskryminujące. Ponadto o zakazie dyskryminacji ze względu na pełnienie funkcji związkowej wprost stanowi art. 3 u.z.z., zgodnie z którym nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Również art. 35 u.z.z. stanowi o zakazie dyskryminacji ze względu na przynależność do związku zawodowego lub wykonywanie funkcji związkowej.

W świetle powyższego należy przyjąć, że jeśli wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu pełnienia funkcji związkowej, działacz związkowy ma prawo do odrębnego roszczenia odszkodowawczego określonego w art. 18^{3d} k.p. Odszkodowanie takie przysługuje mu zarówno w razie przywrócenia do pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, jak i w przypadku zasądzenia jedynie odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Jeśli działacz związkowy wykaże fakty uprawdopodobniające

¹¹ Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12.

zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu pełnienia funkcji związkowej, wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} k.p.).

3. Wątpliwości powstające na tle regulacji ustanawiającej prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy

W przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie to nie jest w żaden sposób limitowane, jak czyni to ustawodawca w odniesieniu do osób nieobjętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, stanowiąc że wynagrodzenie przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W doktrynie brakuje jednolitości, czy zasądzane wynagrodzenie ma charakter odszkodowania, czy też sankcji. O ile odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia Trybunał Konstytucyjny uznał za rodzaj sankcji („ustawową karę pieniężną”)¹², o tyle wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wraz z przywróceniem do pracy, w opinii TK, ma na celu kompensację szkody wyrządzonej pracownikowi przez naruszenie obowiązku umownego, polegające na niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy¹³. Zdaniem TK wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest zryczałtowanym świadczeniem odszkodowawczym, a limitowanie przez ustawę wynagrodzenia do wysokości trzech pensji (w odniesieniu do pracowników niepodlegających szczególnej ochronie) stanowi należyte wyważony kompromis między interesem pracownika i pracodawcy. Funkcja prewencyjno-wychowawczą oraz represyjną są jedynie dodatkowymi funkcjami tego świadczenia¹⁴. W tym kontekście nasuwa się pytanie, czy regulacja nakazująca zasądzenie na rzecz przywróconego do pracy działacza związkowego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, bez możliwości jego limitowania, również stanowi wyważony kompromis między interesami stron umowy o pracę? Obecne rozwiązanie jest oparte na korzystnych jedynie dla działacza związkowego założeniach, takich jak brak konieczności wykazania wysokości rzeczywiście poniesionej szkody, nieuwzględnienie ewentualnego

¹² Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Dz. U. z 2007 r. Nr 225, poz. 1672.

¹³ Wyrok TK z 22 maja 2013 r., P 46/11, Dz. U. z 2013 r. poz. 653.

¹⁴ Wyrok TK z 22 maja 2013 r., P 46/11.

przyczynienia się działacza do bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę oraz niepomniejszenie świadczenia o dochody uzyskiwane przez pracownika w okresie zwolnienia.

W świetle powyższego rozważenia wymaga, czy regulacja, zgodnie z którą działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, nie narusza konstytucyjnie chronionego prawa pracodawcy do własności i innych praw majątkowych¹⁵ w związku z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji RP¹⁶. Na skutek zobowiązania pracodawcy do zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy dochodzi bowiem do uszczuplenia majątkowego polegającego na pozbawieniu pracodawcy prawa majątkowego obejmującego własność środków pieniężnych. Zgodnie z orzecznictwem TK na prawo własności składają się „wolność nabywania mienia, jego zachowania oraz dysponowania nim”¹⁷. Również w doktrynie przyjmuje się, że przedmiotem konstytucyjnego prawa do własności i innych praw majątkowych jest wolność majątkowa, która oznacza prawo jednostki do pozyskiwania i korzystania z dóbr świata zewnętrznego mających wartość ekonomiczną, do zatrzymania ich dla siebie albo dysponowania na rzecz innych, a także pozostawiania swoim następcom, zgodnie ze swoją wolą i interesem¹⁸.

Analizując powyższą wątpliwość, należy przyjąć, że regulacja nakazująca zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w sytuacji przywrócenia do pracy stanowi przejaw realizowanej przez ustawodawcę ochrony pracy wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP oraz ochronę wolności związkowych z art. 59 Konstytucji RP. Główną funkcją przepisów ustanawiających szczególną ochronę działaczy związkowych

¹⁵ Zgodnie z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo do dziedziczenia.

¹⁶ W myśl art. 31 ust. 3 Konstytucji RP ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, bądź wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Zgodnie z art. 2 Konstytucji RP Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

¹⁷ Wyrok TK z 31 stycznia 2001 r., P 4/99; wyrok TK z 30 października 2001 r., K 33/00, OTK 2001, nr 7, poz. 217.

¹⁸ B. Banaszkiewicz, *Konstytucyjne prawo do własności*, w: M. Wyrzykowski (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Warszawa 2001, s. 31.

jest bowiem ochrona interesów zbiorowych pracowników¹⁹. Innymi słowy, ochrona przedstawicieli związkowych ma służyć realizacji gwarancji wolności związkowych. Dlatego też rozstrzygając powyższą wątpliwość, należy wziąć pod uwagę zarówno prawo pracodawcy do własności i innych praw majątkowych, który naruszył przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy, jak i dopuszczalne ograniczenia tego prawa uzasadnione ochroną wolności związkowych. W tym zakresie trzeba uwzględnić zasady sprawiedliwości społecznej oraz zasadę proporcjonalności.

W dyskusji nad rozważanym problemem na uwagę zasługuje wyrok TK z 23 czerwca 2015 r.²⁰, wydany w kontekście art. 79 ust. 1 pkt 3 lit. b ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych²¹, zgodnie z którym uprawniony, którego autorskie prawa majątkowe zostały naruszone, może żądać od osoby, która naruszyła te prawa, naprawienia wyrządzonej szkody poprzez zapłatę sumy pieniężnej w wysokości odpowiadającej dwukrotności, a w przypadku gdy naruszenie jest zawinione – trzykrotności stosownego wynagrodzenia, które w chwili jego dochodzenia byłoby należne tytułem udzielenia przez uprawnionego zgody na korzystanie z utworu. W wyroku tym TK podkreślił, że w zasadzie sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) znajdują swe zakotwiczenie również systemowe zasady prawa cywilnego. W odniesieniu do stosunków majątkowych zasada sprawiedliwości społecznej jest konkretyzowana właśnie przez zasady prawa cywilnego, w tym zasady dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej. Oceniając zgodność z Konstytucją RP przytoczonego przepisu, TK orzekł, że wprowadzenie do roszczenia odszkodowawczego elementów ryczałtowości nie może prowadzić do całkowitego zagubienia proporcji pomiędzy wielkością poniesionej szkody a odszkodowaniem. Jak podkreślił TK, w podobny sposób wagę podstawowych zasad prawa cywilnego akcentował już SN, przyjmując, że do podstawowych zasad porządku prawnego należy wymaganie, aby środki cywilnoprawne skierowane przeciwko sprawcy szkody były proporcjonalne w rozumieniu prawa konstytucyjnego. W szczególności SN uznał, że interes publiczny musi być rozumiany w sposób uwzględniający podstawowe zasady

¹⁹ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 87.

²⁰ Wyrok TK z 23 czerwca 2015 r., SK 32/14, OTK-A 2015, nr 6, poz. 84.

²¹ Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm.).

prawa cywilnego. Przyjmując takie założenie, SN uznał, że odszkodowanie o charakterze karnym narusza klauzulę porządku publicznego²².

Z powyższego wynika, że odstąpienie od przyjętej w prawie cywilnym zasady, iż odszkodowanie służy kompensacji szkody i nie może przewyższać jej rozmiaru, są dopuszczalne, gdy nie naruszają konstytucyjnej zasady proporcjonalności. W orzecznictwie TK wskazuje się, że na test proporcjonalności, konstruowany na podstawie art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, składają się trzy pytania: 1) czy wprowadzona regulacja ustawodawcza jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, 2) czy regulacja ta jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana, oraz 3) czy efekty wprowadzonej regulacji pozostają w odpowiedniej proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela²³?

O ile odpowiedź na dwa pierwsze pytania powinna być twierdząca, o tyle wydaje się, że ustawodawca naruszył zasadę najłagodniejszego środka. Po pierwsze, działacze związkowi korzystają ze wzmocnionej ochrony polegającej na obowiązku uzyskania przez pracodawcę zgody od zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę. Po drugie, działacz związkowy może skorzystać z wielu roszczeń o charakterze majątkowym, jeśli dojdzie do naruszenia przepisów przy rozwiązywaniu stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem przyjętym w orzecznictwie SN oraz TK, jeśli zachowanie pracodawcy nosi znamiona deliktu, pracownik może dochodzić roszczeń z tytułu cywilnoprawnej odpowiedzialności deliktowej²⁴. Ponadto jeśli zwolnienie z pracy nie było uzasadnione, lecz podyktowane działalnością związkową, pracownik może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Jak podkreśla się w literaturze, oderwane od szkody sankcjonowanie pracodawcy i brak górnej granicy sankcji za dyskryminowanie daje sądowi ogromne możliwości prewencyjnego i wychowawczego oddziaływania na pracodawców²⁵. Po trzecie, ustawodawca w celu zapewnienia działaczom związkowym skutecznej ochrony posłużył się instrumentami karnymi. W myśl art. 35 u.z.z., kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje pracownika

²² Postanowienie SN z 11 października 2013 r., I CSK 697/12, OSNC 2014, nr 1, poz. 9.

²³ Z uzasadnienia wyroku TK z 23 czerwca 2015 r., SK 32/04.

²⁴ Zob.: wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; wyrok TK z 22 maja 2013 r., P 46/11, Dz. U. z 2013 r. poz. 653.

²⁵ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2, Warszawa 2013, s. 98.

z powodu przynależności do związku zawodowego lub wykonywania funkcji związkowej, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Ponadto wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie go bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy jest sankcjonowane karą grzywny jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, na podstawie art. 281 pkt 3 k.p.

Uważam, że uzasadnienie dla rozwiązania gwarantującego działaczowi związkowemu przywróconemu do pracy prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, w oderwaniu od przesłanki szkody, straciło na znaczeniu. Ze względu na zagrożenie szykany działaczy związkowych ze strony pracodawców ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie ustawowego odszkodowania o charakterze karnym. Tymczasem w obecnym stanie prawnym działacz związkowy, który jest dyskryminowany z powodu pełnienia funkcji związkowej, może dochodzić roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 18^{3d} k.p. Ze względu na odwrócony ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację dochodzenie roszczeń jest szczególnie ułatwione.

Działacze związkowi powinni korzystać z większych niż zwykli pracownicy gwarancji zatrudnienia. Jak wyżej wskazano, główną funkcją przepisów ustanawiających szczególną ochronę działaczy związkowych jest ochrona interesów zbiorowości pracowniczej. Niemniej jednak, obecne rozwiązania zbyt daleko ograniczają prawa pracodawcy, w tym jego prawa majątkowe. Brakuje uzasadnienia dla rozwiązania, zgodnie z którym uchybienie formalne polegające na braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej skutkuje przywróceniem działacza do pracy i zasądzeniem wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. O ile warto zachować możliwość zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przez chronionego działacza związkowego, o tyle sąd powinien mieć możliwość miarkowania wysokości tego odszkodowania. Innymi słowy, zmianie powinna ulec rola sądu w tym zakresie. Obecnie ogranicza się ona do zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy, niezależnie od wysokości rzeczywiście poniesionej szkody przez pracownika, bez możliwości pomniejszenia świadczenia o dochody uzyskiwane przez pracownika w okresie zwolnienia oraz bez uwzględnienia ewentualnego przyczynienia się pracownika do bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę.

4. Przesłanki zasądzenia przez sąd odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy

Jeśli chroniony działacz związkowy, z którym wadliwie rozwiązano umowę o pracę, wystąpi z roszczeniem o przywrócenie do pracy, sąd powinien przywrócić działacza do pracy, chyba że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe ze względu na upadłość lub likwidację pracodawcy. W orzecznictwie sądowym dopuszcza się ograniczenie wynikającej z art. 32 u.z.z. ochrony stabilności zatrudnienia działaczy związkowych w wyjątkowych okolicznościach²⁶. Od uchwały z 30 marca 1994 r.²⁷ SN dopuszcza możliwość uznania roszczenia o przywrócenie do pracy za bezzasadne na podstawie art. 8 k.p. ze względu na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Może to doprowadzić do zasądzenia odszkodowania (na podstawie art. 477¹ kodeksu postępowania cywilnego²⁸) lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa. Społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych jest zagwarantowanie im swobody działalności związkowej, a przez to zapewnienie pracownikom obrony ich praw. W rezultacie żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. ma służyć nie zagwarantowaniu

²⁶ Zob.: K.W. Baran, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w judykaturze Sądu Najwyższego*, „Palestra” 2003, nr 1–2, s. 60–68; J. Stelina, *Przywrócenie do pracy działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1, s. 30–36; J. Łukaszczyk, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych – stan obecny i postulowany*, w: Z. Niedbała (red.), *Księga pamiątkowa w pięćdziesiątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, Warszawa 2010, s. 139–143.

²⁷ Uchwała SN z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 230, z glosą U. Jackowiak; wyroki SN: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1998, nr 6, poz. 175; z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997, nr 21, poz. 419; z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997, nr 24, poz. 488; z 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 5; z 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 336; z 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNP 2002, nr 7, poz. 160; z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 659; z 26 listopada 2002 r., I PKN 535/01, LEX nr 1165843; z 10 marca 2005 r., II PK 242/04, LEX nr 395076; z 14 października 2014 r., II PK 293/13, LEX nr 1545143.

²⁸ Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.), dalej: k.p.c.

niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę²⁹.

Jednakże – jak zauważył SN – nie jest właściwa wykładnia 477¹ § 2 k.p.c. i art. 8 k.p. nieuwzględniająca szczególnej ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy³⁰. Szczególna ochrona przysługuje bowiem także pracownikowi, który naruszył swoje obowiązki³¹, a nawet pracownikowi, który ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze³². Szczególny charakter rozważanej ochrony przejawia się właśnie tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi – w zasadzie – do jego restytucji³³. O tym, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, decyduje rodzaj czynu pracownika, przy uwzględnieniu wyjątkowości odmowy udzielenia ochrony mogącej być jedynie następstwem szczególnej okoliczności³⁴. Dokładnie rzecz ujmując, SN stoi na stanowisku, że o sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące³⁵.

Orzeczenia SN, w których dopuszczono zastosowanie przez sąd pracy art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. w celu zasądzenia odszkodowania

²⁹ Wyrok SN z 14 maja 2014 r., II PK 202/13, LEX nr 1475082.

³⁰ Wyrok SN z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNP 1998, nr 23, poz. 683.

³¹ Wyroki SN: z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 683; z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 461; z 18 kwietnia 2000 r., I PKN 601/99, OSNAPiUS 2001, nr 19, poz. 579.

³² Wyrok SN z 7 marca 2001 r., I PKN 276/00, OSNAPiUS 2002, nr 22, poz. 549.

³³ Zob. wyrok SN z 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz powołane tam orzecznictwo.

³⁴ Wyrok SN z 17 czerwca 2014 r., II PK 247/13, LEX nr 1496284.

³⁵ Wyroki SN: z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 168; z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 525; z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 90; z 19 marca 2012 r., II PK 295/11, LEX nr 1214579; z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801.

w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy, dotyczyły zwykle takiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, które nie miało jakiegokolwiek związku z wykonywaniem przez niego funkcji związkowych, w tym np.: 1) spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy albo przebywania w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości³⁶, 2) zatajenia przez pracownika rzeczywistego sposobu rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą i złożenia w tym przedmiocie fałszywego oświadczenia, w wyniku czego pracownik pobrał nienależne wynagrodzenie za urlop, zasiłek chorobowy i tzw. trzynastą pensję³⁷, 3) narażenia pracodawcy na poważne straty w wyniku oczywistych zaniedbań obowiązków pracowniczych³⁸, 4) przywłaszczenia mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy i pobicie pracownika³⁹, 5) odmowy zawarcia umowy o zakazie konkurencji i prowadzenia działalności konkurencyjnej mimo sprzeciwu pracodawcy⁴⁰.

Zastosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być jednak ograniczane tylko do naruszeń przez działacza związkowego obowiązków pracowniczych w sferach niezwiązanych w żaden sposób ze sprawowaniem funkcji związkowej. Odmowa przywrócenia do pracy działacza związkowego może również wystąpić w przypadku zarzutów dotyczących zachowania pracownika w trakcie działań związkowych. Z orzecznictwa SN wydanego w ostatnich latach wynika, że działacz związkowy nie korzysta z ochrony także wtedy, gdy jego zachowanie było wyjątkowo naganne w trakcie wykonywania działalności związkowej. Nie chodzi tu jednak o uchylenie przysługującej działaczowi związkowemu ochrony z tytułu działalności związkowej, ale o odpowiedzialność działacza za naruszenie obowiązków pracowniczych przy okazji wykonywania funkcji związkowej. Jak podkreślił SN w wyroku z 19 maja 2011 r.⁴¹, ocena zasadności roszczenia działacza związkowego podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy o przywrócenie do

³⁶ Wyroki SN: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996, nr 15, poz. 210; z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997, nr 21, poz. 419; z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 525.

³⁷ Wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAPiUS 2003, nr 16, poz. 376.

³⁸ Wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 659.

³⁹ Postanowienie SN z 19 marca 2012 r., II PK 295/11.

⁴⁰ Wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

⁴¹ Wyrok SN z 19 maja 2011 r., I PK 278/10, <http://www.sn.pl/orzecznictwo>.

pracy za punkt wyjścia powinna przyjmować istnienie lub brak związku zarzucanego zachowania z wykonywaniem mandatu związkowego. Jednakże, jak wynika z uzasadnienia wyroku, nie wszystkie zachowania podejmowane w czasie działalności związkowej mają z nią związek. Sąd Najwyższy podkreślił bowiem, że zachowanie szkodzące interesom pracodawcy, ale i pracowników – bo narażające na niebezpieczeństwo ich zdrowie i życie przez niewpuszczenie na teren kopalni zewnętrznej firmy zajmującej się prewencją przeciwpożarową, a w rezultacie udaremnienie wykonania prac przeciwpożarowych – nie ma związku z działalnością związku zawodowego, chociaż miało miejsce w czasie strajku. Tym samym, mimo że działanie polegające na niewpuszczaniu na teren zakładu pracy pracowników firm zewnętrznych było elementem prowadzonej akcji strajkowej i stanowiło decyzję komitetu strajkowego, który obawiał się, iż w ten sposób pracodawca zmierza do spacyfikowania strajku, SN uznał, że takie działanie wykraczało poza sferę działalności związkowej. Sąd Najwyższy nie przychylił się do argumentu, że działacz wykonywał tylko decyzje komitetu strajkowego i tym samym nie może ponosić indywidualnej odpowiedzialności. W ocenie SN istotne w sprawie było to, że działacz związkowy był członkiem komitetu strajkowego oraz że swym faktycznym działaniem uniemożliwił przeprowadzenie prac przeciwpożarowych, niezbędnych do zapewnienia bezpieczeństwa życia i zdrowia ludzkiego. Jak podkreślił SN, ocena żądania przywrócenia do pracy w kontekście art. 8 k.p. wymaga wyważenia wartości i dóbr prawem chronionych oraz dania pierwszeństwa tym, które w większym stopniu zasługują na ochronę. Sąd Najwyższy uznał, że bezpieczeństwo, zdrowie i życie pracowników muszą być uznane za wartość nadrzędną w stosunku do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, mającej na celu zagwarantowanie im swobody działalności związkowej, a przez to zapewnienie pracownikom obrony ich praw. W rezultacie SN uznał, że zachowanie działacza związkowego nie tylko naruszało obowiązki pracownika wyrażone w art. 100 k.p., ale również było wyjątkowo naganne.

Zbliżone stanowisko zaprezentował SN w wyroku z 5 lipca 2012 r.⁴², dotyczącym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przy organizacji strajku (naruszeń przy przeprowadzeniu referendum strajkowego). Podobnie – jak w przytoczonym wyżej wyroku z 19 maja 2011 r. – SN położył nacisk na faktyczne działania działacza

⁴² Wyrok SN z 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, OSNP 2013, nr 17–18, poz. 198.

związkowego. Przychylając się do prezentowanego w orzecznictwie poglądu, że żądanie przywrócenia do pracy działacza związkowego może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jeżeli zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne, SN podkreślił, iż ocena, czy zachowanie przewodniczącego związku zawodowego miało taki charakter, wymaga przede wszystkim ustalenia jego roli w doprowadzeniu do nielegalnego strajku. Jak zaznaczył SN, sąd powszechny powinien wziąć również pod uwagę, że doprowadzenie do strajku wskutek rażącego zaniedbania obowiązków związanych z prawidłowym przeprowadzeniem referendum, w rezultacie czego doszło do akcji sprzecznej z wolą załogi, należy poddać szczególnie wnikliwej ocenie. Zgodność strajku z wolą pracowników jest bowiem bezsprzecznie podstawą tej formy protestu, a jej lekceważenie, choćby przez wyjątkowo niedbałe zorganizowanie i przeprowadzenie głosowania strajkowego, nie może być tolerowane.

Z powyższych rozważań wynika zatem, że oddalenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, z którym pracodawca z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie rozwiązał stosunek pracy, jest możliwe tylko wówczas, gdy jego zachowanie było wyjątkowo naganne. Ocena, czy zachowanie działacza związkowego miało taki charakter, każdorazowo wymaga szczegółowej analizy jego naruszeń, których dopuścił się przy wykonywaniu działalności związkowej. Nie może on bowiem ponosić indywidualnej odpowiedzialności za kolektywny akt działalności związkowej.

5. Wnioski

1. Jeśli wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu pełnienia funkcji związkowej, działacz związkowy ma prawo do odrębnego roszczenia odszkodowawczego określonego w art. 18^{3d} k.p. Odszkodowanie takie przysługuje mu zarówno w razie przywrócenia do pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, jak i w przypadku zasądzenia jedynie odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę.
2. Regulacja, zgodnie z którą przywróconemu do pracy działaczowi związkowemu przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, nadmiernie ogranicza konstytucyjnie gwarantowane prawo pracodawcy do własności i innych praw

majątkowych. Analiza tego rozwiązania, przy uwzględnieniu pozostałej ochrony przysługującej działaczowi związkowemu, prowadzi bowiem do wniosku, że przyjęte rozwiązanie narusza zasadę proporcjonalności wynikającą z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

3. Oddalenie przez sąd roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, jest możliwe tylko wówczas, gdy jego zachowanie było wyjątkowo naganne. Sąd może odmówić przywrócenia działacza związkowego do pracy, powołując się na art. 8 k.p., zarówno gdy dopuścił się on wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych w sferach niezwiązanych z pełnieniem funkcji związkowej, jak i przy okazji wykonywania funkcji związkowej.

Abstract

The article is devoted to the pecuniary claims the trade unions activists are entitled to upon termination of the employment contract in violation of the law. In this respect, the issue of the claims' aggregation arising from the defective termination of the employment contract and a breach of the anti-discriminatory provisions has been discussed as well as the issue of the entitlement to remuneration for the entire period of being unemployed.

In addition, an attempt has been made to answer the question whether the regulation ordering the payment of compensation for the entire period of unemployment does not infringe the employer's constitutionally protected rights to property and other proprietary rights. Based on the analysis of the Supreme Court's rulings the prerequisites for awarding damages in lieu of claimed reinstatement have been discussed.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie ustawowego obowiązku ponownego zatrudnienia

1. Wprowadzenie

Zgodnie z art. 11 kodeksu pracy¹ nawiązanie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Konsekwencją tej regulacji jest m.in. prawo pracodawcy doboru pracowników. Pracodawca realizuje to prawo, podejmując decyzję o zatrudnieniu określonego pracownika. Swoboda pracodawcy co do wyboru pracowników nie jest jednak nieograniczona. Są bowiem sytuacje, w których pracodawca może być prawnie zobowiązany do zatrudnienia określonej osoby. Sytuacje te od dawna są przedmiotem zainteresowania nauki prawa pracy². Obowiązek zatrudnienia konkretnej osoby może wynikać z umowy (np. z przedwstępnej umowy o pracę) albo z ustawy. Stosownie do tego mówimy o umownym albo ustawowym obowiązku zatrudnienia. Źródłem takiego obowiązku może być zarówno przepis kodeksu pracy, np. art. 53 § 5 k.p., jak i przepis ustawy szczególnej, np. art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników³, art. 18 i art. 41 ustawy

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), dalej: k.p.

² Zob.: M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 157 i n.; W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977; W. Piotrowski w: W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 177; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 105.

³ Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 ze zm.), dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych.

z 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych⁴, art. 29a ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁵.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązku zatrudnienia może powodować różne konsekwencje. W niektórych przypadkach pracownik może wystąpić do sądu z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy lub o odszkodowanie.

Ponieważ tematyka naruszenia ustawowego obowiązku zatrudnienia jest obszerna, chciałabym skupić się na obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika i odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie tego obowiązku. Z zagadnieniem tym łączy się bowiem wiele problemów prawnych, które występują również w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie innych ustawowych obowiązków zatrudnienia.

2. Ustawowy obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z pracy

O obowiązku ponownego zatrudnienia można mówić wówczas, gdy stosunek pracy z pracownikiem ustał w sposób zgodny z prawem, lecz mimo to ustawodawca nakazuje pracodawcy po raz kolejny zatrudnić pracownika. Istotne jest, że pracownik nie musi wrócić na dotychczasowe stanowisko, ale może być zatrudniony na nowych, odmiennych od poprzednich warunkach. Gdy pracodawca nie realizuje tego obowiązku, pracownik może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o ponowne

⁴ Ustawa z 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 840 ze zm.). Artykuł 18 stanowi, że starosta na wniosek inwalidy wojennego kieruje go do pracy. Pracodawca, do którego inwalida został skierowany, jest obowiązany zatrudnić go stosownie do sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych. Z kolei w myśl art. 41 inwalidom wojskowym przysługują uprawnienia określone w art. 13–18 oraz 21–23c.

⁵ Ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 ze zm.). Zgodnie z art. 29a: „1. W toku naboru komisja, o której mowa w art. 30 ust. 2 pkt 5, wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia dyrektorowi generalnemu urzędu celem zatrudnienia wybranego kandydata. 2. Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób, o których mowa w ust. 1”.

zatrudnienie⁶. Zasadnicza różnica pomiędzy roszczeniem o ponowne zatrudnienie a roszczeniem o przywrócenie do pracy polega na tym, że nowa praca może być pracą innego rodzaju niż dotychczas przez pracownika wykonywana i może to być praca na innych niż dotychczasowe warunkach⁷.

W obecnym stanie prawnym można wyróżnić trzy rodzaje obowiązku ponownego zatrudnienia byłego pracownika. Zgodnie z art. 66 § 2 k.p. pracodawca, mimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 48 k.p. stosuje się odpowiednio. W tym przypadku, jeśli zostają spełnione warunki określone w tym przepisie, pracodawca ma obowiązek zatrudnienia pracownika niezależnie od tego, czy ma zapotrzebowanie na pracę, czy nie. Jeżeli pracodawca nie realizuje swojego obowiązku, pracownik ma prawo wystąpić z roszczeniem o ponowne zatrudnienie do sądu pracy. Pracodawca w zasadzie nie może uchylić się od realizacji tego obowiązku, wyjątkiem są szczególne okoliczności, takie jak np. likwidacja czy upadłość pracodawcy.

Słabszą pozycję w stosunku do pracodawcy ma były pracownik, co do którego obowiązek jego ponownego zatrudnienia wynika z art. 53 § 5 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w § 1 i 2 zgłosił swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Przepis art. 53 k.p. umożliwia rozwiązanie stosunku pracy pracodawcy w przypadkach, gdy pracownik z przyczyn obiektywnych i niezawinionych nie może świadczyć pracy. Ze względu na charakter tych przyczyn pozwala on zatem pracownikowi na powrót do pracy po ich ustaniu. Istnienie po stronie pracodawcy obowiązku zatrudnienia pracownika jest jednak w tym przypadku, inaczej niż w art. 66 § 2 k.p., uzależnione od możliwości pracodawcy, a więc przede wszystkim od jego zapotrzebowania na pracę⁸. Obowiązkowi pracodawcy za-

⁶ Por. W. Szubert, *Zarys prawa...*, s. 104 i n.

⁷ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015; zob. również uzasadnienie wyroku SN z 20 stycznia 2015 r., III PK, 52/14, LEX nr 1663409.

⁸ A. Marek, *Obowiązek pracodawcy ponownego nawiązania stosunku pracy*, „Służba Pracownicza” 2014, nr 7, s. 5.

trudnienia pracownika odpowiada po stronie pracownika roszczenie o nawiązanie stosunku pracy. Pracownik powinien jednak udowodnić, że pracodawca miał możliwość zatrudnienia go. Jeżeli tego nie udowodni, pracodawca może skutecznie uchylić się od spełnienia żądania. Pracownik, który chce dochodzić swojego prawa, staje w trudnej sytuacji dowodowej, gdyż zwykle nie dysponuje informacjami na temat możliwości zatrudniania po stronie pracodawcy. Dlatego przyjmuje się w orzecznictwie, że na wniosek powoda sąd pracy może zwrócić się do strony pozwanej o przedstawienie odpowiednich informacji⁹. Wydaje się, że przepis ten lepiej spełniałby swoją funkcję, gdyby zastosowano w nim inny rozkład ciężaru dowodu, a więc gdyby brzmiał: „Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika (...), chyba że wykaze, że nie ma możliwości jego zatrudnienia”. Ułatwiłoby to pracownikowi dochodzenie jego prawa.

Od poprzednio omawianych przepisów znacznie różni się art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych¹⁰, który stanowi, że w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa powyżej, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. W tym przypadku warunkiem powstania obowiązku zatrudnienia pracownika zwolnionego grupowo jest istnienie po stronie pracodawcy zapotrzebowania na pracę, którego wynikiem jest to, że ponownie zatrudnia on pracowników. Przy czym, choć przepis używa liczby mnogiej, powszechnie przyjmuje się, że ma on zastosowanie również w przypadku zatrudnienia tylko jednego pracownika¹¹. Przede wszystkim należy zauważyć, że jeżeli pracodawca nie zatrudnia ponownie, byłby pracownik nie może w ogóle domagać się zatrudnienia. Na uwagę zasługuje również to, że pracodawca po rozpoczęciu procedury zmierzającej do zatrudnienia może zrezygnować z jej kontynuowania i nie zatrudnić nikogo. Również wówczas pracownik nie będzie mógł domagać się zatrudnienia. W istocie

⁹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 6 maja 2015 r., III KK 479/13, LEX nr 1460729.

¹⁰ Zob. Ł. Pisarczyk w: M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 158.

¹¹ Zob. Ł. Pisarczyk w: M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia...*, s. 154.

zatem, w przypadku gdy pracodawca ponownie zatrudnia nowe osoby, pracownikowi zwolnionemu grupowo przysługuje tzw. pierwszeństwo w zatrudnieniu. Pierwszeństwo w zatrudnieniu polega na prawie do zatrudnienia przed innymi osobami ubiegającymi się również o zatrudnienie i legitymującymi się takimi samymi kwalifikacjami¹².

Przepis art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych określa zatem kolejność, w jakiej powinny być zatrudnione osoby zgłaszające się do pracy. Jeśli zatem pracodawca ma jedno wolne miejsce pracy i jednego kandydata do pracy z grupy pracowników zwolnionych wcześniej w ramach zwolnień grupowych, pracownik ten może domagać się zatrudnienia, pod warunkiem że pracodawca nie wycofa się z zamiaru zatrudniania pracowników. W przypadku gdy pracodawca ma jedno miejsce i dwóch kandydatów, z których jeden był wcześniej zwolniony grupowo, a drugi nie, pracownik zwolniony grupowo ma pierwszeństwo zatrudnienia, jeśli pracodawca w ogóle będzie zatrudniał. Jeżeli zatem pracodawca złożył choćby jedną ofertę pracy osobie niekorzystającej z pierwszeństwa, to byłby pracownik ma roszczenie o zatrudnienie w jej miejsce, jeśli zostały spełnione pozostałe warunki określone w przepisie¹³. Szczególna sytuacja powstaje natomiast, jeżeli pracodawca ma kilku pracowników zwolnionych grupowo i mniejszą liczbę miejsc pracy niż kandydatów zainteresowanych podjęciem pracy oraz korzystających z pierwszeństwa. Żadnemu pracownikowi nie przysługuje wówczas roszczenie o zatrudnienie, ale pracodawca może wybrać samodzielnie spośród kandydatów korzystających z pierwszeństwa. Pracodawca, który zwolnił grupowo pracowników, a następnie ponownie zatrudnia w tej samej grupie zawodowej, powinien powiadomić o tym wszystkich pracowników, którzy zgłosili zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Przyjmuje się, że powiadomienie wszystkich pracowników, którzy wyrazili zamiar powrotu do pracy, o wolnych miejscach pracy zwalnia pracodawcę z odpowiedzialności względem tych, którym nie złożył oferty pracy z uwagi na to, iż zatrudniał mniejszą liczbę osób niż liczba pracowników korzystających z pierwszeństwa¹⁴.

¹² Zob. W. Piotrowski, *Prawo pracy...*, s. 178.

¹³ Zob. M. Gersdorf, *Prawo do ponownego zatrudnienia pracownika po zwolnieniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych” 2002, nr 1, s. 17.

¹⁴ Zob. J. Stelina w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 139.

3. Przesłanki i zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy

Pracownik, który chce zrealizować swoje prawo do ponownego zatrudnienia, powinien, z zachowaniem wymogów wskazanych w danym przepisie, np. dotyczących terminów, zgłosić swój powrót do pracy lub zamiar podjęcia zatrudnienia. Odpowiadając na to, pracodawca powinien przedstawić mu ofertę pracy lub poinformować o zamiarze ponownego zatrudniania pracowników zwolnionych w ramach zwolnień grupowych, tak aby pracownik mógł przystąpić do postępowania rekrutacyjnego. Pracodawca może również przystąpić do negocjowania warunków umowy, ponieważ przyjmuje się, że ponowne zatrudnienie byłego pracownika może odbywać się na innych niż dotychczasowe warunkach.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązków opisanych powyżej naraża go na odpowiedzialność. Pracownik może wówczas wystąpić przeciwko byłemu pracodawcy, który był obowiązany go zatrudnić, z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy lub o odszkodowanie. Roszczenie o zatrudnienie ma w tym przypadku pierwszeństwo przed roszczeniem o odszkodowanie, a roszczenie odszkodowawcze co do zasady uzupełnia, a nie eliminuje roszczenia o świadczenie, chyba że wykonanie świadczenia stało się niemożliwe¹⁵. W orzecznictwie słusznie przyjmuje się, że roszczenie o ponowne zatrudnienie i o odszkodowanie są od siebie niezależne, ponieważ są to dwa odrębne roszczenia co do podstawy faktycznej i prawnej¹⁶. Pracownik mający prawo do ponownego zatrudnienia powinien zatem, co do zasady, wystąpić z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy. Należy jednak mieć na uwadze, że żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy (art. 264 § 3 k.p.)¹⁷.

Roszczenie pracownika o ponowne zatrudnienie powinno być sprecyzowane, a więc pracownik powinien wskazywać, na jakich warunkach chce być zatrudniony. W przypadku gdy pracownik żąda zawarcia umowy o pracę, powinien w pozwie określić przynajmniej rodzaj pracy,

¹⁵ Zob. K. Zagrobelny w: E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 957 i n.

¹⁶ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 20 stycznia 2015 r., III PK 52/14, LEX nr 1663409.

¹⁷ R. Sadlik, *Kiedy pracownik może żądać umowy o pracę*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 8, s. 15.

jaką ma wykonywać. Przeważnie jednak jego roszczenie jest bardziej szczegółowo określone. Zwykle bowiem pracownik może odwołać się do treści swojego wcześniejszego stosunku pracy (zwłaszcza gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 53 § 5 lub art. 66 § 2 k.p. i jego miejsce pracy pozostało wolne¹⁸) albo do treści stosunku pracy osoby, którą pracodawca zatrudnił w okresie po zgłoszeniu przez niego powrotu do pracy (gdy pracodawca zatrudnił już inną osobę z naruszeniem pierwszeństwa pracownika zwolnionego). Na tej podstawie pracownik jest często w stanie określić rodzaj umowy, stanowisko, wymiar czasu pracy, miejsce w strukturze organizacyjnej i wysokość wynagrodzenia, których się domaga.

Roszczenie odszkodowawcze zwykle uzupełnia jedynie roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, np. gdy na skutek zwłoki pracodawcy w spełnieniu świadczenia pracownik doznał szkody, co może wystąpić w szczególności, gdy pracodawca zatrudnił ponownie uprawnionego pracownika, ale w innym terminie niż powinien. Odszkodowanie przysługuje wówczas pracownikowi za czas, od kiedy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia, to znaczy zawarcia umowy o pracę, do czasu jej zawarcia. W orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli naruszenie obowiązku ponownego zatrudniania wiąże się z zatrudnieniem innej osoby, to datą, od której powstaje obowiązek zatrudnienia, jest data zatrudnienia tej innej osoby¹⁹. W innych przypadkach zgłoszenie powrotu do pracy przez pracownika stanowi wezwanie dłużnika do spełnienia świadczenia w postaci ponownego zatrudnienia i – jeśli nic innego nie wynika z okoliczności – pracodawca powinien niezwłocznie przedstawić pracownikowi ofertę pracy (art. 455 kodeksu cywilnego²⁰ w zw. z art. 300 k.p.)²¹.

Jedynie gdy wykonanie świadczenia, a więc zatrudnienie np. z powodu zwłoki pracodawcy straciło dla pracownika znaczenie (477 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), wierzyciel może domagać się zaspokojenia swojego interesu przez zapłatę odszkodowania, które staje się wówczas głównym świadczeniem byłego pracodawcy. Co do zasady, do roszczeń o odszkodowanie za naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia nie stosuje

¹⁸ A. Sobczyk w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 314; L. Mitrus w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 281.

¹⁹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 12 lipca 2011 r., II PK 19/11, LEX nr 122104.

²⁰ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.), dalej: k.c.

²¹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, OSP 2015, nr 7–8, s. 67.

się przepisów o odszkodowaniach za niezgodne z prawem rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, czyli np. art. 67 czy art. 56 k.p.²². W starszej literaturze wskazywano natomiast, że wysokość odszkodowania z tytułu naruszenia obowiązku ponownego zatrudnienia nie powinna – co do zasady – przewyższać odszkodowań z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy²³. Obecnie stanowisko to traci na znaczeniu.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy jest we wszystkich wskazanych przypadkach naruszenia obowiązku ponownego zatrudnienia odpowiedzialnością kontraktową, powstającą na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W literaturze twierdzi się wyraźnie, że odmowa zatrudnienia pracownika zgodnie z art. 53 § 5 k.p. czy art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest czynem niedozwolonym²⁴. Można spotkać pogląd, że podstawą odpowiedzialności za naruszenie art. 66 § 2 k.p. jest art. 415 k.c., ponieważ naruszony obowiązek ma charakter bezwarunkowy²⁵. Nie zgadzam się z tym twierdzeniem. Odpowiedzialność kontraktowa dotyczy naruszenia zobowiązania wynikającego nie tylko z umowy, ale również innych tytułów, a o kwalifikacji odpowiedzialności jako deliktowej lub kontraktowej decyduje to, czy szkoda nastąpiła na skutek naruszenia obowiązku powszechnego, czy obowiązku nakazującego jednej oznaczonej osobie określone zachowanie względem innej oznaczonej osoby. Podstawą odpowiedzialności jest zatem nieprawidłowe wykonanie stosunku prawnego mającego charakter względny, czyli łączącego indywidualnie określone podmioty²⁶. Dla przyjęcia w konkretnym przypadku podstawy odpowiedzialności kontraktowej nie ma zatem znaczenia to, czy niewykonany obowiązek ma charakter bezwarunkowy (czyli taki, że nie można się przed nim uchylić), czy nie, ale to, czy dochodzi do naruszenia obowiązku o charakterze powszechnym, czy obowiązku w stosunku prawnym typu względnego (tj. łączącym indywidualnie określone podmioty). Skoro zatem nie wykonując nałożonego przez ustawodawcę obowiązku zatrudnienia

²² A. Sobczyk w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 315 i powołana tam literatura.

²³ Ł. Pisarczyk w: M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia...*, s. 160.

²⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 498.

²⁵ A. Sobczyk w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 315.

²⁶ P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę i powołana tam literatura oraz orzecznictwo*, w: Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga Jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 142.

pracownika, pracodawca nie narusza obowiązku powszechnego, ale obowiązek, który spoczywa na nim jako byłym pracodawcy w stosunku do określonego byłego pracownika, a więc obowiązek w stosunku względnym, to odpowiedzialność odszkodowawcza za jego naruszenie jest odpowiedzialnością kontraktową, a nie deliktową.

Do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności kontraktowej na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. konieczne jest wykazanie przez pracownika przesłanek takiej odpowiedzialności. Przesłanki te to niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku, szkoda i związek przyczynowy pomiędzy niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania a szkodą. Pracownik nie jest zobowiązany do wykazania, że szkoda jest następstwem okoliczności obciążających pracodawcę. Udowodnienie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez pracodawcę oraz powstania z tego powodu szkody uruchamia domniemanie winy pracodawcy wyrażone w art. 471 *in fine* k.c.²⁷.

Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania polega w tym przypadku na tym, że pracodawca miał obowiązek zatrudnić pracownika i nie zatrudnił go lub wykonał swój obowiązek nienależycie, to znaczy np. zatrudnił, ale nie w tym terminie, w którym powinno to nastąpić. W przypadku pracodawcy, który zwalniał grupowo pracowników, niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania może również polegać na braku informacji dla pracownika, który zgłaszał gotowość powrotu do pracy o tym, że pracodawca zamierza zatrudniać pracowników w tej samej grupie zawodowej. Z powyższego wynika, że w omawianych sytuacjach bezprawne zachowanie pracodawcy polega na zaniechaniu.

W omawianej sytuacji szkoda ma postać utraconych korzyści, a więc ma w istocie charakter hipotetyczny i obejmuje korzyści, które poszkodowany mógłby osiągnąć, gdyby zobowiązanie pracodawcy zostało należycie wykonane. Aby ustalić wartość szkody, należy uwzględnić tylko takie następstwa w majątku poszkodowanego, które – oceniając rzecz rozsądnie, według zasad doświadczenia życiowego stosowanych w okolicznościach danej sprawy – wzbogaciłyby majątek poszkodowanego, a prawdopodobieństwo ich wystąpienia jest bardzo wysokie²⁸. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że wątpliwości co do powstania szkody budzi zwłaszcza sytuacja, gdy pracodawcy przysługuje prawo dokonywania wyboru kandydatów, a liczba byłych pracowników,

²⁷ Zob. K. Zagrobelny w: E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks...*, s. 961 i n.

²⁸ Zob. K. Zagrobelny w: E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks...*, s. 652 i n.

którym przysługuje pierwszeństwo w zatrudnieniu, jest większa od liczby obsadzanych miejsc pracy. Pracownik, który otrzymał informację o zatrudnianiu, niekoniecznie zostałby zatrudniony, nawet gdyby spełniał wszystkie wymagania i korzystał z pierwszeństwa w zatrudnieniu. W takim przypadku można mówić jedynie o utracie szansy uzyskania korzyści związanych z zatrudnieniem, a utrata szansy nie stanowi szkody podlegającej naprawieniu.

Ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wynagrodzenie na takich stanowiskach, na których pracownik mógł podjąć pracę, chyba że co innego wynika z okoliczności sprawy. Trzeba zatem ustalić, jakiego zatrudnienia pracownik mógł oczekiwać i na skutek bezprawnego działania pracodawcy nie uzyskał i odpowiednio do tego określić wartość utraconych korzyści. Można również ustalić, na jakich stanowiskach, na jaki czas, za jakie wynagrodzenie pracodawca zatrudniał pracowników; czy stanowiska te były odpowiednie dla pracownika, którego pozbawiono zatrudnienia mimo posiadanego przez niego uprawnienia, i stosownie do tego ustalić wartość odszkodowania. W orzecznictwie zauważa się, że ustalenie wysokości szkody może się okazać trudne, dlatego gdy precyzyjne wyliczenie szkody jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, należy sięgnąć do art. 322 kodeksu postępowania cywilnego²⁹. Ponadto odszkodowanie może ulec pomniejszeniu np. o korzyści, jakie pracownik uzyskał w czasie, gdy nie pracował, np. wynagrodzenia z tytułu umów, których wykonanie byłoby niemożliwe, gdyby pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę.

Kolejną przesłanką, od której zależy powstanie odpowiedzialności pracodawcy, jest ustalenie, że powstała w dobrach pracownika szkoda łączy się przyczynowo z działaniem lub zaniechaniem pracodawcy³⁰. Istnienie związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą jest warunkiem powstania odpowiedzialności i wyznacza jej zakres. Związek przyczynowy istnieje w dwóch etapach – między zdarzeniem szkodzącym a naruszeniem sfery dóbr poszkodowanego oraz między tym naruszeniem a stanem jego dóbr³¹. W sytuacji gdy bezprawne

²⁹ Zob. uzasadnienie wyroku SN z 6 maja 2014 r., III KK, 479/13, LEX nr 1460729. Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.).

³⁰ Zob. J. Stelina w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 148.

³¹ Zob. M. Kaliński w: *System Prawa Prywatnego*, t. 6: *Prawo zobowiązań część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2009, s. 120.

działanie pracodawcy polega na niezawiadomieniu pracowników o zatrudnianiu pracowników w danej grupie zawodowej, to choć nie można wykluczyć istnienia związku przyczynowego między tym zaniechaniem a szkodą w postaci utraconego przez pracownika wynagrodzenia, to nie można też przyjąć jego istnienia bez bardziej szczegółowego wyjaśnienia okoliczności. Istnieje możliwość, jakiś stopień prawdopodobieństwa, że gdyby pracownik został poinformowany o wolnych miejscach pracy, to podjąłby odpowiednie działania i w konsekwencji zostałby zatrudniony. Nie ma jednak pewności co do tego, ponieważ pracodawca może zatrudnić innego kandydata o lepszych kwalifikacjach, również posiadającego pierwszeństwo w zatrudnieniu. Sama teoretyczna możliwość istnienia związku przyczynowego pomiędzy zaniechaniem pracodawcy, czyli niepoinformowaniem pracownika o wolnych etatach, a nieuzyskiwaniem przez niego wynagrodzenia nie jest wystarczająca do przyjęcia odpowiedzialności za szkodę w postaci utraconych korzyści z powodu niezatrudnienia. Poinformowanie o wolnych miejscach pracy przez pracodawcę samo w sobie nie zapobiegałoby jeszcze powstaniu szkody. Aby uzyskać odszkodowanie, pracownik powinien wykazać nie tylko to, że pracodawca zatrudniał na stanowiskach, na jakich mógł on podjąć pracę, ale również to, że miał on najlepsze kwalifikacje na te stanowiska albo nie było innych osób korzystających z pierwszeństwa. Tylko wówczas można uznać, że szkoda pracownika powstała w wyniku niezawiadomienia o rekrutacji na wolne miejsca pracy. Jest to poważny problem, który nie został rozwiązany w satysfakcjonujący sposób w polskim prawie. Kwestia odpowiedzialności odszkodowawczej w sytuacji, gdy nie wykazano pewności uzyskania korzyści i istnieje jedynie określone (nawet wysokie) prawdopodobieństwo jej wystąpienia, jest rozstrzygana w kodeksie cywilnym negatywnie. Inne rozwiązania pojawiają się w prawie niektórych krajów, np. w prawie francuskim, gdzie możliwa jest odpowiedzialność w sytuacji tzw. utraty szansy, pozwalająca na zasądzenie częściowego odszkodowania³². Podobny problem pojawił się również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, właśnie w związku z odpowiedzialnością odszkodowawczą za niezatrudnienie. Przyjęto tu, że istnienie wymaganego w orzecznictwie TSUE bezpośredniego związku przyczynowego zostaje stwierdzone w sytuacji, gdy naruszenie prawa, popełnione przez organ UE, ostatecznie pozbawiało osobę poważnej szansy na zatrudnienie w charakterze

³² Zob. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2011, s. 386.

urzędnika lub pracownika, wskutek czego powstała szkoda materialna w postaci utraconych korzyści. Jeżeli w wysoce prawdopodobny sposób w okolicznościach danego przypadku można przyjąć, że działanie zgodne z prawem spowodowałoby, że dana instytucja zatrudniłaby pracownika, to teoretyczna niepewność co do wyniku postępowania nie stanowi przeszkody w naprawieniu szkody³³. Użycie kryterium „poważnej szansy” oznacza złagodzenie ogólnych przesłanek odpowiedzialności – obniżenie wymaganego ogólnie standardu związku przyczynowego. Przyjęcie podobnego rozwiązania w ustawie o zwolnieniach grupowych pozwoliłoby ocenić sądowni, czy biorąc pod uwagę konkretne okoliczności sprawy, istniała realna szansa, że były pracownik poinformowany przez pracodawcę o wolnych miejscach pracy zostałby zatrudniony na jednym z nich. Ponadto można zastanowić się nad wprowadzeniem przepisu, który pozwoliłby na podział odszkodowania na odpowiednie części (proporcjonalne do szans na zatrudnienie), gdy jest kilka osób, które mogłyby ubiegać się o zatrudnienie, ale pracodawca zaniechał poinformowania ich o wolnych miejscach pracy. Obecnie możliwe jest tylko, że żadna z nich nie uzyska odszkodowania albo (co mniej prawdopodobne) że każda otrzyma pełne odszkodowanie w postaci utraconego wynagrodzenia. To drugie jest niewspółmiernym obciążeniem finansowym dla pracodawcy, który w rzeczywistości zamierzał zatrudnić tylko jedną osobę, a pierwsze oznacza brak skutecznej sankcji naruszenia obowiązku z ustawy o zwolnieniach grupowych³⁴.

Przesłanką odpowiedzialności kontraktowej, zgodnie z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jest również to, by niewykonanie czy nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę było następstwem okoliczności, za które pracodawca ponosi odpowiedzialność. Określa się to zwykle mianem winy dłużnika, przy czym odpowiada on za każdą postać winy (umyślna i nieumyślna). Istotą winy jest możliwość postawienia pracodawcy zarzutu niedołożenia należytej staranności (art. 355 k.c.

³³ Zob. wyrok Sądu Pierwszej Instancji z 5 października 2004 r., sprawa T-45/01, *Stephen Sanders i in. przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich*. W kwestii określenia zakresu odszkodowania z tytułu szkody wynikającej z utraty szansy na zatrudnienie w związku z niezgodnym z prawem odrzuceniem kandydatury pracownika w orzecznictwie TSUE przyjęto metodę polegającą na ustaleniu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem spodziewanym a rzeczywiście uzyskiwanym. Tak samo należy określić szkodę na tle polskiego prawa.

³⁴ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011, II PK 19/11*, OSP 2014, nr 5, s. 673.

w zw. z art. 300 k.p.) co do zatrudnienia pracownika. Zwykle wzorzec należytej staranności tworzy się przez ustalenie, jakie są oczekiwania społeczne wobec osób, które znalazły się w sytuacji określonego typu. Ponieważ jednak art. 471 k.c. zakłada istnienie winy dłużnika i obciąża go dowodem jej braku, to w rozpatrywanych przypadkach pracodawca musi wykazać okoliczności usprawiedliwiające niewykonanie zobowiązania do zatrudnienia.

4. Podsumowanie

Można wyróżnić trzy rodzaje obowiązku ponownego zatrudnienia byłego pracownika. Naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku w każdej postaci naraża go na odpowiedzialność. Pracownik może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy lub o odszkodowanie. Roszczenie odszkodowawcze – co do zasady – uzupełnia, a nie eliminuje roszczenia o świadczenie (zatrudnienie), chyba że spełnienie świadczenia stało się niemożliwe. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy jest we wszystkich wskazanych przypadkach naruszenia obowiązku ponownego zatrudnienia odpowiedzialnością kontraktową, powstającą na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Istniejące rozwiązanie było oceniane negatywnie w literaturze i w związku z tym pojawiały się propozycje odrębnego uregulowania kwestii odpowiedzialności za naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia w prawie pracy³⁵. Moim zdaniem, choć art. 471 k.c. wprowadza korzystny dla pracownika rozkład ciężaru dowodu, ponieważ nie wymaga udowadniania winy po stronie pracodawcy, to jednak w praktyce i tak dochodzenie odpowiedzialności będzie trudne. Chodzi zwłaszcza o możliwość udowodnienia istnienia związku przyczynowego np. między bezprawnym działaniem pracodawcy polegającym na niezawiadomieniu o zatrudnianiu pracowników w danej grupie zawodowej a szkodą w postaci utraconego przez pracownika wynagrodzenia.

W związku z tym należy postulować wprowadzenie zmian w obowiązujących przepisach. Chodzi przede wszystkim o zmianę rozkładu ciężaru dowodu w sytuacji opisanej w art. 53 § 5 k.p. Ponadto w ustawie o zwolnieniach grupowych należałoby wprowadzić rozwiązanie łągódzące ogólne przesłanki odpowiedzialności i polegające na przyjęciu,

³⁵ Zob. U. Torbus, *Prawo do ponownego zatrudnienia w ustawie o zwolnieniach grupowych*, w: *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 17, Katowice 2008, s. 45.

że istnienie wymaganego związku przyczynowego między bezprawnym działaniem pracodawcy polegającym na niezawiadomieniu pracowników o zatrudnianiu pracowników w danej grupie zawodowej a szkodą w postaci utraconego przez byłego pracownika wynagrodzenia zostaje stwierdzone, w sytuacji gdy zachowanie pracodawcy pozbawiało go poważnej szansy na zatrudnienie. Oczywiście wprowadzanie takich zmian należałoby rozważać tylko wówczas, gdyby uznać, że utrzymywanie obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika jest uzasadnione. Choć istnieją argumenty przemawiające za tym rozwiązaniem, kwestia ta w dzisiejszych warunkach społeczno-gospodarczych może być dyskusyjna.

Abstract

The aim of this analysis is to discuss the legal obligation to re-employ the employee and the consequences of a breach of this obligation by the employer i.e. claims for re-employment and the compensatory liability of the employer.

The claim for re-employment (performance of the obligation) has the priority in this case over the claim for damages and the claim for damages as a rule complements, not eliminates, the claims for the performance of the obligation, unless the performance has become impossible. The article discusses the prerequisites for the employer's compensatory liability in case of the breach of its statutory duty to re-employ the employee, in particular the problem of the employer's liability for the employee's lost benefits, in the situation wherein the employee did not prove the loss of benefits, but its occurrence is probable.

Warunki przyjmowania tekstów do druku we Wrocławskich Studiach Sądowych

1. Redakcja przyjmuje teksty oryginalne o objętości 30–50 tys. znaków, z wyraźnie zaznaczonym tytułem, krótką notką o autorze oraz danymi kontaktowymi (adres, telefon, adres e-mailowy). Tekst może być podzielony na wypunktowane cyframi arabskimi podrozdziały.
2. Materiały przekraczające 50 tys. znaków, mające mniej niż 30 tys. znaków lub już publikowane mogą zostać opublikowane za zgodą Redaktora Naczelnego.
3. Wymagania minimalne odnośnie do objętości tekstu nie dotyczą polemik, glos, sprawozdań i recenzji.
4. Wymagane parametry przesyłanych tekstów: czcionka Times New Roman, rozmiar tekstu 12 pkt, interlinia 1,5 wiersza, akapit wyjustowany.
5. Przypisy powinny być opracowane w tradycyjny sposób – na dole strony. Czcionka przypisów: Times New Roman, rozmiar 9 pkt. Dopuszczalny jest również wykaz wykorzystanej w tekście literatury.
6. W przypadku glos należy wskazać tezę glosowanego orzeczenia i miejsce jego publikacji.
7. Tekst artykułu należy zaopatrzyć w abstrakt w języku angielskim o objętości nie większej niż 750 znaków. Możliwe jest także przesłanie abstraktu w języku polskim w celu jego przetłumaczenia przez redakcję. Autor może ponadto zaproponować tłumaczenie na język angielski tytułu tekstu, a także podać adres e-mailowy w celu publikacji.
8. Materiały zapisane jako plik z rozszerzeniem „doc” prosimy przysyłać pocztą elektroniczną na adres sekretarza redakcji dr. Wojciecha Jasińskiego – wjasinski@prawo.uni.wroc.pl albo pocztą zwykłą w dwóch egzemplarzach z załączoną płytą CD na adres: Katedra Postępowania Karnego, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii, Uniwersytet Wrocławski, ul. Uniwersytecka 22/26, 50-145 Wrocław z dopiskiem „Wrocławskie Studia Sądowe”.
9. Przekazując tekst do redakcji, autor przenosi na Wydawcę wyłączne prawo do jego publikacji.
10. Przesłane teksty podlegają ocenie dwóch recenzentów. Warunkiem publikacji tekstu jest uzyskanie pozytywnych ocen recenzentów i uwzględnienie ich ewentualnych uwag do przesłanego materiału. Autorowi ujawniana jest treść recenzji z wyłączeniem tożsamości recenzentów. Recenzentom nie jest ujawniana tożsamość autora ocenianego tekstu.
11. Nie drukujemy artykułów o charakterze opisowym, pozbawionych aspektu badawczego lub nowych interesujących poznawczo treści. Autor ponosi odpowiedzialność za aktualność stanu prawnego, wykorzystanej bibliografii oraz orzecznictwa.
12. Redakcja zastrzega sobie prawo skracania tekstów, zmiany tytułów, śródtytułów oraz poprawek merytorycznych i stylistycznych, również w wersji angielskiej.
13. Po opracowaniu redakcyjnym autor otrzymuje tekst do korekty. Jego nieodesłanie w ciągu siedmiu dni od otrzymania skutkuje skierowaniem do publikacji bez poprawek autora.
14. Materiały niezamówione nie podlegają zwrotowi.
15. Warunkiem publikacji tekstu jest odesłanie uprzednio podpisanej umowy z Wydawnictwem.

PRENUMERATA 2016

KUPON ZAMÓWIENIA

Tytuł	Liczba egz. w prenumeracie	Cena prenumeraty	Liczba prenumerat	Do zapłaty
Wrocławskie Studia Sądowe marzec 2016 r. – marzec 2017 r.	4	111 zł		

Kupując czasopismo w prenumeracie, oszczędzisz **15%** oraz otrzymasz **bezpłatnie** monografię autorstwa **dr. Wojciecha Szydły pt. Reprezentacja Skarbu Państwa w zakresie gospodarowania nieruchomościami.**
Opis monografii znajduje się na kolejnej stronie.

Dane do wysyłki:Imię i nazwisko: Ulica: Kod pocztowy: Miejscowość: **Dane do faktury:**Imię i nazwisko: Firma: Ulica: Kod pocztowy: Miejscowość:

Jestem płatnikiem VAT o numerze NIP:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

tel./fax: e-mail:

Wyrażam zgodę na:

- ☐ przetwarzanie moich danych osobowych przez Oficynę Prawniczą A. Haręza i spółnik sp.j. z siedzibą we Wrocławiu, ul. S. Kopańskiego 29 dla celów marketingowych

- ☐ otrzymywanie informacji handlowych na podany przeze mnie adres e-mail

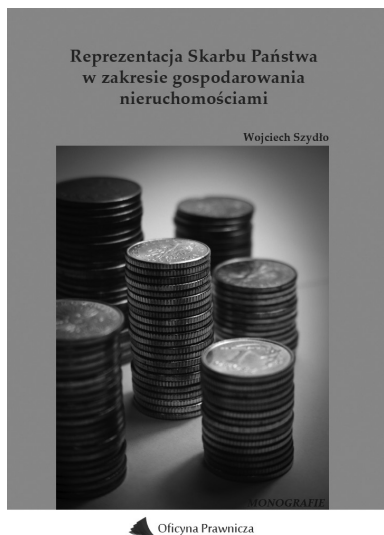
(data i podpis)

Zamówienia prosimy składać telefonicznie, smsem na numer: 513 96 96 96

e-mailem: biuro@oficynaprawnicza.pllub pocztą na adres: **Oficyna Prawnicza, ul. S. Kopańskiego 29, 51-210 Wrocław**

Oficyna Prawnicza

www.oficynaprawnicza.pl



Monografia *Reprezentacja Skarbu Państwa w zakresie gospodarowania nieruchomościami* przedstawia w sposób całościowy i syntetyczny skomplikowaną problematykę Skarbu Państwa jako podmiotu prawa występującego w procesie gospodarowania nieruchomościami skarbowymi. Autor dokonał identyfikacji oraz rzetelnej analizy istniejących w polskim porządku prawnym regulacji, które, instytucjonalizując udział państwa w obrocie prawnym pod postacią Skarbu Państwa, wyznaczają określone podmioty jako uprawnione do występowania w obrocie prawnym za Skarb Państwa, zobowiązując je do dokonywania stosownych czynności gospodarowania mieniem skarbowym dla urzeczywistniania interesu publicznego. Niezwykła doniosłość praktyczna zagadnień związanych z reprezentacją Skarbu Państwa w zakresie gospodarowania nieruchomościami sprawia, że treści zawarte w niniejszym opracowaniu posiadają duży walor poznawczy. Monografia zawiera wskazówki

i podpowiedzi dla przedstawicieli praktyki prawniczej: adwokatów, radców prawnych, notariuszy, sędziów, pracowników administracji publicznej, studentów oraz słuchaczy studiów podyplomowych przygotowujących się do wykonywania zawodów związanych z gospodarowaniem i zarządzaniem nieruchomościami.

„(...) Autor wnikliwie zanalizował znacznych rozmiarów regulację prawną, swobodnie „poruszając się” po tym skomplikowanym materiale normatywnym. Nie wahał się przy tym wypowiedzieć swojego stanowiska nie tylko w kwestiach kluczowych, ale również incydentalnych. (...) Nie można zaś tracić z pola widzenia faktu, że przedmiotem Jego dociekań jest materia niezwykle złożona, obfitująca w liczne wątpliwości i będąca zarazem źródłem wielu rozbieżnych poglądów wypowiadanych zarówno w literaturze, jak i – w mniejszym stopniu – w orzecznictwie. (...)”

dr hab. prof. UŚ Ryszard Mikosz



Autorem książki jest **dr Wojciech Szydło** – doktor nauk prawnych. Adiunkt w Zakładzie Prawa Cywilnego Materialnego i Prawa Międzynarodowego Prywatnego na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. Wspólnik w Kancelarii Prawniczej Marek Szydło i Wspólnicy Spółka Komandytowa. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zagadnień prawa cywilnego, prawa obrotu, gospodarowania i zarządzania nieruchomościami oraz prawa konkurencji. Autor wielu prac naukowych oraz opinii i ekspertyz prawnych. Współautor komentarza do ustawy o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki. Wykładowca przedmiotów: Prawo cywilne, Cywilnoprawne formy działania administracji publicznej oraz Prawo obrotu nieruchomościami. Prowadzi także zajęcia na studiach podyplomowych z zakresu gospodarowania i zarządzania nieruchomościami, wykłady dla aplikantów notarialnych oraz prowadzi szkolenia z problematyki szeroko pojętego prawa prywatnego.