

Wiedza Prawnicza

2/2016

SPIS TREŚCI:

Fałszerstwa dzieł sztuki na gruncie art. 270 K.k......3

Bartosz Jastrzębski

Discrimination on the basis of nationality in European sport: judicature of the European Court of Justice.....13

Michał J. Matuszak

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014r. (sygn. III PK 123/13).....22

Michał Najman

Konstytucja jako źródło zbiorowego prawa pracy.....31

Magdalena Walczak

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14.....46

Patrycja Busse

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2014 r., I PZP 3/14.....54

Marcin Ziarkowski

REDAKCJA I WYDAWNICTWO: 91-015 Łódź, ul. Gandhiego 20/29

REDAKTOR NACZELNY I WYDAWCA: Kamil Łukasz Deptuła

SEKRETARZ REDAKCJI: Mariusz Wiesław Stobiecki

CZŁONKOWIE KOLEGIUM REDAKCYJNEGO: Marcin Berent, Kamil Łukasz Deptuła,
Mariusz Wiesław Stobiecki, Marcin Krzemiński,

KONSULTANT REDAKCJI ds. PRAWNYCH: Robert Teler

ASYSTENCI MERYTORYCZNI: Szymon Drab, Wojciech Zwoliński, Aneta Sobczyk

MIEJSCE I DATA WYDANIA NUMERU 2/2016: Łódź, 30 kwietnia 2016 roku

DRUK: Drukarnia Cyfrowa „PIKTOR” s.c.

NUMER ISSN: 2080-4202

NUMER WPISU DO REJESTRU CZASOPISM:1095

ADRES INTERNETOWY: www.wiedzaprawnicza.pl

ADRES E-MAIL: redakcja@wiedzaprawnicza.pl

RADA NAUKOWA: dr Michał Krakowiak, dr Paweł Baranowski, mec. Marcin Krzemiński

**Redakcja pragnie serdecznie podziękować za owocną współpracę i życzliwe uwagi
wszystkim tym, którzy przyczynili się do rozwoju naszego czasopisma.**

**Szczególne podziękowania kierujemy do: prof. dra hab. Mariana Filara,
prof. zw. dra hab. Zbigniewa Górala, prof. zw. dra hab. Michała Seweryńskiego,
dr Anny Górczyńskiej oraz mgra Marcina Berenta.**

Falszerstwa dzieł sztuki na gruncie art. 270 K.k.

Bartosz Jastrzębski

Uwagi ogólne

Proceder fałszowania dzieł sztuki od zarania dziejów nierozzerwalnie związany jest z kolekcjonerstwem¹. Chęć posiadania przedmiotów pięknych, cennych oraz unikatowych towarzyszy ludzkości od samych jej początków i w naturalny sposób warunkuje wolę pozyskania ich, jak mawiali starożytni Rzymianie, *per fas et nefas*. Właśnie takie podejście zrodziło dwie największe patologie wyłaniające się na tle szlachetnego zajęcia, jakim jest kolekcjonerstwo, a mianowicie kradzież oraz fałszerstwo. Zagadnienie odpowiedzialności karnej za podrabianie i przerabianie dzieł sztuki, w związku z rozwojem kolekcjonerstwa i – co za tym idzie – rynku sztuki, cieszy się coraz większym zainteresowaniem nie tylko prawników, lecz również kolekcjonerów, czy ekspertów w dziedzinie sztuki. W ciągu ostatnich lat wyraźnie wzrósł popyt na dzieła sztuki, głównie z powodu traktowania ich jako formy inwestycji. Dzieła sztuki z roku na rok osiągają coraz wyższe ceny, co stwarza silną pokusę nie tylko dla złodziei, ale również dla fałszerzy.

Ogólnie rzecz ujmując, można przyjąć, że fałszerstwo dzieła sztuki polega na świadomym jego odtworzeniu w celu wprowadzenia osób trzecich w mylne przekonanie o jego autentyczności. Sprawcy

dopuszczają się fałszerstw dzieł sztuki głównie w celu uzyskania korzyści majątkowych, lecz nie zawsze jest to jedyny cel przyświecający fałszerzom, ponieważ powód podrobienia lub przerobienia dzieła sztuki może stanowić m.in. chęć zaspokojenia ambicji czy zemsty.

Przed wejściem w życie ustawy z dnia 24 lutego 2006 roku zmieniającej ustawę z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami², tj. do dnia 23 kwietnia 2006 r. nie było w systemie polskiego prawa karnego, przepisów, które w sposób wyraźny kryminalizowały zjawisko fałszerstw dzieł sztuki. Nowelizacja ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami wprowadziła dwa nowe przepisy karne kryminalizujące podrabianie i przerabianie zabytków w celu użycia ich w obrocie (art. 109a u.o.z.) oraz zbywanie rzeczy ruchomych jako zabytków, jak również zbywanie zabytków jako innych zabytków, wiedząc że są one podrobione lub przerobione (art. 109b u.o.z.). Z uwagi na fakt, iż przestępstwo stypizowane w art. 109a u.o.z., polegające na podrobieniu lub przerobieniu zabytku w celu użycia go w obrocie zagrożone jest grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 oraz mając na uwadze fakt, iż wskazany przepis ma służyć przede

¹ Tak: W. Ślesiński, *Fałszerstwa rzemiosła artystycznego*, Wrocław 1994, s. 9.

² T.j.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1446 (na potrzeby niniejszego artykułu zwana również w skrócie u.o.z.).

wszystkim ochronie dóbr o szczególnym znaczeniu dla kultury oraz będących wyznacznikami tożsamości narodowej, wielu ekspertów zwróciło uwagę na zbyt niskie ustawowe zagrożenie karą czynów, których przedmiotem mogą stać się m.in. dzieła sztuki o szczególnym znaczeniu dla polskiej kultury. Polski wymiar sprawiedliwości wykształcił praktykę kwalifikowania zachowania polegającego na fałszowaniu dzieł sztuki także jako przestępstwa oszustwa, stypizowanego w art. 286 K.k., który stanowi, iż „Kto w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 8 lat”. Należy jednak podkreślić, iż kwalifikowanie zachowania polegającego na fałszowaniu dzieł sztuki jako przestępstwa oszustwa napotyka na znaczne ograniczenia dowodowe, polegające na konieczności wystąpienia wszystkich znamion przestępstwa z art. 286 K.k. oraz obejmowania przez sprawcę świadomością z zamiarem bezpośrednim całego przedsięwzięcia. Należy zgodzić się z D. Olejniczak, która stwierdza, iż w przypadku braku dowodów rzeczowych wskazujących jednoznacznie na popełnienie przez sprawcę czynu z zamiarem bezpośrednim, jedyną możliwością wykazania wypełnienia znamion przestępstwa określonego w art. 286 K.k. jest przyznanie się sprawcy

do zarzucanego czynu³. Wskazane problemy dały asumpt do poszukiwań innych sposobów karnoprawnej ochrony dzieł sztuki, której niektórzy upatrują w art. 270 K.k.

Fałszerstwa dzieł sztuki na tle przepisu z art. 270 K.k.

Art. 270 K.k. kryminalizuje zachowanie polegające na fałszowaniu dokumentów⁴. W kontekście fałszerstw dzieł sztuki, zasadnicza kwestia sprowadza się do pytania, czy dzieło sztuki można uznać za dokument w myśl przepisów prawa karnego. Zagadnienie to jest o tyle kluczowe, że pozwoliłoby na kwalifikowanie fałszerstw dzieł sztuki jako czynu przestępczego z art. 270 K.k. i stanowiłoby wzmocnienie ochrony dzieł sztuki na gruncie polskiego prawa karnego.

„Słownik języka polskiego PWN” definiuje termin „dokument” jako „pismo urzędowe; dowód stwierdzający czyjąś tożsamość; materiał w postaci tekstu, fotografii lub jakiegokolwiek przedmiot, mający wartość dowodową lub informacyjną, plik kompute-

³ Tak: też, Zarys problematyki prawnej fałszerstw dzieł malarskich, [w.] J. Włodarski, K. Zeidler (red.), Prawo muzeów, Warszawa 2008, s. 86 i nast.

⁴ Tenże w brzmieniu:

„§ 1. Kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wypełnia blankiet, zaopatrzony cudzym podpisem, niezgodnie z wolą podpisanego i na jego szkodę albo takiego dokumentu używa.

§ 2a. W wypadku mniejszej wagi, sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

rowy zawierający informacje zapisane w odpowiednim formacie, film dokumentalny”⁵. Natomiast według „Encyklopedii PWN” „dokument” jest to „sporządzone we właściwej formie pismo, które stwarza, potwierdza lub zmienia stan prawny, zaopatrzone w środki uwierzytelniające (np. pieczęcie) [...], w nauce także każdy przedmiot materialny będący świadectwem jakiegoś faktu lub myśli ludzkiej”⁶. Na podstawie powyższych definicji łatwo można zauważyć, że przedmiotowy termin posiada wiele znaczeń i jest różnie rozumiany na gruncie poszczególnych dziedzin wiedzy. Pojęcie dokumentu wielokrotnie pojawia się także na gruncie polskiego prawa, lecz ze względu na specyfikę poszczególnych gałęzi prawa nie została, jak dotąd, ujednolicona jego definicja⁷.

Definicja dokumentu zawarta została również w art. 115 § 14 K.k., który stanowi, iż „dokumentem jest każdy przedmiot lub inny zapisany nośnik informacji, z którym jest związane określone prawo, albo które ze względu na zawartą w nim treść stanowi dowód prawa, stosunku prawnego lub okoliczności mającej znaczenie prawne”. Odnosząc się do powyższego, należy przyjąć, iż dokument stanowi każdy przedmiot lub inny nośnik informacji. Zgodnie ze „Słownikiem języka polskiego PWN” pojęcie

„przedmiot” oznacza „rzecz, materialny element świata”,⁸ z kolei termin „nośnik” definiowany jest jako „coś, co wyraża i propaguje jakieś istotne, charakterystyczne dla czegoś treści, wartości; urządzenie transportowe; to, po czym lub w czym coś przepływa, jest przenoszone; też: na czym coś się osadza”, przy czym słownik wyróżnia jeszcze „nośnik danych, informacji” jako „fizyczny ośrodek przeznaczony do przechowywania danych, np. w komputerze – dyski magnetyczne i optyczne”,⁹ „nośnik (zapisu) dźwięku”, który oznacza „materiał, w którym zostają utrwalone drgania dźwiękowe”¹⁰, jak również „nośnik prądu” jako „cząstki obdarzone zdolnością przenoszenia ładunków elektrycznych”¹¹. Dokonując wykładni językowej przepisu z art. 115 § 14 K.k. można stwierdzić, że zapisany nośnik informacji także jest przedmiotem, z kolei „inny zapisany nośnik informacji” stanowi nośnik niebędący przedmiotem (np. fala radiowa)¹². Ustawodawca w konstrukcji analizowanego przepisu nie zastosował żadnych ograniczeń dotyczących formy dokumentu, toteż dokumentem może być zarówno papier, czy dyskietka, jak również każdy inny nośnik informacji (materialny lub niematerialny), ponadto nie wprowadził żadnych obostrzeń dotyczących formy

⁵ <http://sjp.pwn.pl/szukaj/dokument>, stan na dzień: 21 lutego 2016 r.

⁶ <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/3893484/-dokument.html>, stan na dzień: 21 lutego 2016 r.

⁷ Tak: A. Szczekała, *Fałszerstwa dzieł sztuki. Zagadnienia prawnokarne*, Warszawa 2012, s. 200.

⁸ <http://sjp.pwn.pl/szukaj/przedmiot>, stan na dzień: 21 lutego 2016 r.

⁹ <http://sjp.pwn.pl/szukaj/nośnik>, stan na dzień: 21 lutego 2016 r.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem.

¹² Zob. A. Szczekała, *Fałszerstwa...*, op. cit., s. 202.

utrwalenia zapisu na nośniku informacji¹³. O tym, czy konkretny przedmiot lub inny nośnik informacji można uznać za dokument na gruncie prawa karnego decyduje fakt, czy związane jest z nim jakieś prawo lub czy zawarta w nim treść stanowi dowód prawa, stosunku prawnego lub okoliczności mającej znaczenie prawne. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 roku (I KZP 25/00) „za dokument nie może być uznany przedmiot, który samoistnie nie stanowi dowodu prawa, stosunku prawnego lub okoliczności mającej znaczenie prawne”¹⁴. Sąd Najwyższy wypowiedział się również w kwestii warunku samoistności w postanowieniu z dnia 25 lutego 2005 roku (I KZP 33/04), w którym stwierdził, iż „warunek samoistności nie oznacza nic innego, jak tylko to, iż jeżeli dany przedmiot, oddzielnie, sam w sobie nie ma znaczenia prawnego, to nie jest dokumentem w rozumieniu art. 115 § 14 k.k.”¹⁵.

Analizą zagadnienia relacji obraz-dokument na gruncie prawa karnego zajmowali się już na początku lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku T. Dukiet-Nagórska i T. Widła¹⁶. Autorzy uznali, że – co do zasady – obraz nie może być uznany za dokument w myśl przepisów ówczesnie obowiązującego Kodeksu karnego, ponieważ niesie ze sobą jedynie doznania emocjonalne i artystyczne, gdy z kolei zasadniczym celem

dokumentu jest płynący z niego przekaz intelektualny. Ponadto Autorzy wykazali, że informacjom zawartym w obrazie nie można przypisać znaczenia prawnego¹⁷.

T. Dukiet-Nagórska i T. Widła doszli natomiast do wniosku, że dokument w myśl przepisów prawa karnego może stanowić sygnatura zamieszczona na obrazie, stwierdzając, iż stanowi ona odrębny element obrazu¹⁸. Z powyższym poglądem słusznie nie zgadza się A. Szczekała, która dowodzi, iż sama sygnatura zamieszczona na dziele sztuki nie może być uznana za dokument w myśl art. 115 § 14 K.k., ponieważ nie stanowi wyodrębnionego elementu rzeczywistości, a jest jedynie integralną częścią składową dzieła¹⁹.

„Słownik terminologiczny sztuk pięknych” definiuje termin „sygnatura” jako „własnoręczny znak artysty na jego dziele; może nim być podpis w całości, w skrócie lub jako monogram, rzadziej figura geometryczna lub postać zwierzęca (np. smok Cranachów)”²⁰. Odnosząc się do powyższej definicji należy skonstatować, iż sygnatura stanowi podpis artysty wykonany na stworzonym przez niego dziele i informujący o tym, kto je wykonał. Ponadto, sygnując obraz lub rzeźbę artysta potwierdza, że ukończone dzieło jest gotowe do wprowadzenia do obrotu. Słusznie zatem stwierdza A. Szczekała, która dowodzi, iż sygnatu-

¹³ Ibidem.

¹⁴ „Wokanda” 2000, nr 11, poz. 23.

¹⁵ LEX nr 142537.

¹⁶ Zob. T. Dukiet-Nagórska, T. Widła, *Odpowiedzialność karna za sfałszowanie obrazu*, NP 1980, nr 4, s. 6 i nast.

¹⁷ Tak: ibidem, s. 7.

¹⁸ Zob. ibidem, s. 10.

¹⁹ Tak: też, *Falszerstwa...*, op. cit., s. 205.

²⁰ K. Kubalska-Sulkiewicz, M. Bielska-Łach, A. Manteuffel-Szarota (red.), *Słownik terminologiczny sztuk pięknych*, Warszawa 2007, s. 395.

ra niewątpliwie stanowi dowód prawa w myśl art. 115 § 14 K.k., ponieważ jest dowodem autorskich praw osobistych twórcy²¹. Nie sposób jednak zgodzić się z twierdzeniem, iż dzieło sztuki opatrzone sygnaturą autora, która stanowi jego integralną część i jest samodzielny dowodem prawa (praw autorskich twórcy), może być uznane za dokument na gruncie prawa karnego, czego konsekwencją jest możliwość kwalifikowania fałszerstw sygnowanych dzieł sztuki jako czynu przestępczego z art. 270 K.k.

Za niedopuszczalnością stosowania ww. subsumpcji przemawia treść art. 1 § 1 K.k. i płynącej z niego zasady *nullum crimen sine lege* oraz gwarancyjnej funkcji prawa karnego, której podstawę stanowi m.in. nakaz ścisłej interpretacji przepisów prawa karnego (*nullum crimen sine lege certa*). Z nakazu tego należy wywieść swoistą zasadę szczególnego stosowania wszystkich rodzajów i reguł wykładni przepisu karnego, tj. nakazu wykładni zwięzającej. Wynikający z niego zakaz rozszerzającej wykładni ma charakter bezwzględny w odniesieniu do każdej wykładni przepisu karnego, a więc ściśle określa zakres ich stosowania. Żadna z wykładni nie może być stosowana w sposób prowadzący do rozszerzającego wyznaczenia zakresu zastosowania norm w nim zawartych²². Wobec powyższego, przechodząc na grunt możliwości kwalifi-

kowania fałszerstw sygnowanych dzieł sztuki jako czynu przestępczego z art. 270 K.k., nie ulega wątpliwości, iż stanowiłoby to zbyt szeroką interpretację art. 115 § 14 K.k., niedopuszczalną na gruncie prawa karnego.

Powyższa konstatacja nie oznacza jednak, iż nakaz wykładni zwięzającej przepisów prawa karnego statuuje ogólną zasadę w myśl której fałszerstwa dzieła sztuki w żadnym przypadku nie można zakwalifikować jako przestępstwa z art. 270 K.k. Dość powszechnie występuje bowiem dzieło sztuki, które jednocześnie wypełnia przesłanki ustawowej definicji dokumentu z art. 115 § 14 K.k. bez konieczności stosowania wykładni rozszerzającej, a mianowicie ekslibris. Zgodnie z definicją zawartą w „Słowniku terminologicznym sztuk pięknych” ekslibris jest to „znak własnościowy książki; zwykle kartka z wyobrażeniem graf. i nazwiskiem właściciela książki lub nazwą instytucji, wklejana do dzieła na wewn. stronie przedniej okładziny dla zadokumentowania przynależności egzemplarza do księgozbioru”²³. Słownikowa definicja nie pozostawia wątpliwości, iż zasadniczą funkcją ekslibrisu jest informowanie o stosunku własnościowym danej pozycji bibliotecznej, innymi słowy ekslibris poprzez zawartą w nim treść (m.in. graficzną) stanowi dowód przynależności danej książki do konkretnego majątku osoby fizycznej lub prawnej. Ekslibris jest zatem przedmiotem,

²¹ Zob. też, *Fałszerstwa...*, op. cit., s. 207.

²² Tak: Zawłocki, *O metodzie interpretacji przepisów prawa karnego*, Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny, Rok LXVI, zeszyt 4, 2004, s. 93.

²³ K. Kubalska-Sulkiewicz, M. Bielska-Łach, A. Manteuffel-Szarota (red.), *Słownik terminologiczny sztuk pięknych*, Warszawa 2003, s. 99.

którego treść stanowi dowód prawa własności i tym samym niewątpliwie stanowi dokument na gruncie polskiej ustawy karnej. Ponadto z całą pewnością niektóre przykłady ekslibrisu można uznać za dzieła sztuki, a nawet zabytki w myśl ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami. Ekslibris jest bowiem jedną z najmniejszych form wypowiedzi artystycznej, znaną ludzkości w swojej prototypowej formie już od 1400 r. p. n. e., jednakże rozpowszechnioną w Europie we współczesnej formie od połowy XV wieku²⁴.

Nowelizacja ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami z dnia 24 lutego 2006 r. wprowadziła dwa nowe przepisy karne kryminalizujące podrabianie i przerabianie zabytków w celu użycia ich w obrocie (art. 109a u.o.z.) oraz zbywanie rzeczy ruchomych jako zabytków, jak również zbywanie zabytków jako innych zabytków, wiedząc że są one podrobione lub przerobione (art. 109b u.o.z.). Należy jednak podkreślić, że przepisy karne ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami wymierzone są przeciwko czynom, których przedmiotem wykonawczym są jedynie obiekty stanowiące zabytek w rozumieniu przedmiotowej ustawy, toteż dzieła sztuki niebędące zabytkami nie są objęte ochroną niniejszej regulacji. Ponadto, jak zauważa A. Szczekała, czyny zabronione w art. 109a i 109b u.o.z. zagrożone są karą grzywny, karą ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2, z kolei za przestępstwo

fałszu materialnego dokumentów określonego w art. 270 K.k. grozi kara grzywny, kara ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Powyższa rozbieżność nasuwa refleksję, czy rozwiązania zastosowane w ustawie o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami wystarczająco chronią zabytki przed skierowanymi przeciwko nim działaniami. Łatwo bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której sfalszowanie legitymacji szkolnej kwalifikowane z art. 270 § 1 K.k. będzie zagrożone surowszą karą aniżeli podrobienie lub przerobienie najstarszego polskiego ekslibrisu należącego do biskupa Macieja Drzewickiego z roku 1516, subsumowane pod regulację art. 109a u.o.z. Powstaje wówczas pytanie, czy ustawowe zagrożenie karą powyższych zachowań jest proporcjonalne do stopnia ich społecznej szkodliwości²⁵. Na gruncie analizowanego przypadku słusznym wydaje się zakwalifikowanie podrobienia/przerobienia dzieła sztuki o tak doniosłym znaczeniu dla kultury narodowej jako przestępstwa materialnego fałszu dokumentu z art. 270 § 1 K.k., przy założeniu, że przedmiotowy ekslibris wypełnia znamiona definicji dokumentu z art. 115 § 14 K.k.

Na płaszczyźnie analizowanego przykładu należy także wziąć pod uwagę sytuację, w której sprawca przenosi ekslibris będący dowodem własności innej osoby, np. w celu podniesienia wartości książki. Można bowiem wyobrazić sobie sytuację,

²⁴ Ibidem.

²⁵ Tak: A. Szczekała, *Fałszerstwa...*, op. cit., s. 208 i nast.

w której sprzedawca chcąc podnieść wartość pozycji antykwarycznej nanosi na nią ekslibris słynnej osoby np. marszałka J. Piłsudskiego (powszechnie rozpoznawalny w kręgach antykwarycznych jest ekslibris J. Piłsudskiego z orłem, herbem Piłsudski i buławą marszałkowską) celem wykazania, iż dana pozycja pochodzi z księgozbioru jednego z twórców polskiej niepodległości. W powyższym przypadku, zarówno ekslibris, jak i opatrzona nim książka są autentyczne i powstaje problem, czy przedmiotowe zachowanie wypełnia znamiona czynu z art. 270 K.k., czy może stanowi czyn skryminalizowany w art. 286 § 1 K.k., czyli oszustwo²⁶. Otóż samo naniesienie ekslibrisu stanowiącego znak własnościowy danej osoby na książkę, która nigdy nie stanowiła własności tejże osoby celem wprowadzenia kontrahenta w błąd co do przeszłości danej pozycji w przypadku gdy ekslibris jest autentyczny, a jego struktura w żaden sposób nie została naruszona (nie doszło do przerobienia) nie można zakwalifikować jako przestępstwa fałszerstwa materialnego dokumentu i w powyższej sytuacji przedmiotowe zachowanie można podciągnąć jedynie pod przepis z art. 286 § 1 K.k., rzecz jasna przy jednoczesnym wypełnieniu pozostających przesłanek ustawowych przestępstwa oszustwa.

stałych przesłanek ustawowych przestępstwa oszustwa.

Ponadto wartą poddania analizie jest sytuacja, w której sprawca, będąc osobą uprawnioną do posługiwania się ekslibrisem własnym, czy też reprezentowanej przez niego instytucji publicznej (przykładowo odpowiednio umocowany pracownik Biblioteki Narodowej) nanosi ekslibris tejże instytucji na pozycję niebędącą jej własnością. Posłużenie się autentycznym ekslibrisem przez osobę do tego uprawnioną i opatrzenie nim książki niebędącej własnością tejże osoby lub instytucji którą reprezentuje niewątpliwie nosi znamiona przerobienia. Oczywistym jest, że gdyby przedmiotem wykonawczym opisanego zachowania była książka stanowiąca zabytek, to wówczas można by dokonać subsumcji danego stanu faktycznego pod przepis z art. 109a u.o.z., lecz w przeciwnym razie warto wziąć pod uwagę art. 271 § 1 K.k.²⁷, według którego karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5 podlega sprawca, który dopuścił się wystawienia dokumentu, w którym poświadcza nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne. Czyn zabroniony określony w art. 271 K.k. jest przestępstwem o charakterze umyślnym i może zostać popełniony zarówno w zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. Ponadto, należy nadmienić, iż przestępstwo poświad-

²⁶ Tenże w brzmieniu:

„Kto w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzsłania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 8 lat”

²⁷ Tenże w brzmieniu:

„Funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę, co do okoliczności mającej znaczenie prawne, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5”.

czenia nieprawdy może występować w typie uprzywilejowanym (wypadek mniejszej wagi) oraz kwalifikowanym (osiąganie korzyści majątkowej lub osobistej). Ponadto, czyn zabroniony określony w art. 271 K.k. może zostać popełniony wyłącznie przez funkcjonariusza publicznego lub inną osobę uprawnioną do wystawienia dokumentu, stanowi więc przestępstwo o charakterze indywidualnym. Pewne trudności interpretacyjne stwarza dość szeroko ujęte przez ustawodawcę zagadnienie „innej osoby uprawnionej do wystawienia dokumentu”. Słuszność ma A. Szczekała, twierdząc, iż należy przyjąć szerokie rozumienie posiadania legitymacji do wystawienia dokumentu – można ją uzyskać na podstawie przepisu prawa, orzeczenia sądu, decyzji odpowiedniego organu, jak również polecenia służbowego²⁸. Przedmiot ochrony omawianego przepisu stanowi publiczne zaufanie do dokumentów, do ich autentyczności i rzetelności, które świadczą o pewności obrotu prawnego²⁹. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2002 roku (II KKN 139/01) „przestępstwo z art. 271 § 1 k.k. polega na poświadczeniu nieprawdy co do okoliczności mającej znaczenie prawne w autentycznym dokumencie wystawionym przez osobę składającą takie poświadczenie. Poświadczenie nieprawdy może polegać na potwierdzeniu okoliczności, które w ogóle nie miały miejsca lub też

ich przeinaczeniu albo zatajeniu”³⁰. Warto podkreślić, że dla wypełnienia znamion przestępstwa z art. 271 K.k. nie ma znaczenia, czy czynność sprawcza polegała na sporządzeniu i podpisaniu dokumentu, czy jedynie na podpisaniu przez sprawcę przedstawionego mu dokumentu³¹. Na gruncie rozpatrywanego przypadku zasadniczy problem pojawia się jednak w sytuacji, gdy twórcą ekslibrisu jest inna osoba, aniżeli ta która się nim posłużyła. Wskazana sytuacja jest typowa, albowiem ekslibris projektowany i wykonywany jest zazwyczaj w większej ilości przez artystę na zlecenie osoby prywatnej lub instytucji, która ma zamiar się nim posługiwać. Czynność sprawcza przestępstwa z art. 271 § 1 K.k. polega bowiem na poświadczeniu nieprawdy w dokumencie przez funkcjonariusza publicznego lub inną osobę uprawnioną do wystawienia dokumentu. Pojawia się zatem pytanie: kogo należy uznać za wystawcę ekslibrisu? Z całą pewnością nie można za wystawcę uznać artysty wykonującego na zamówienie podmiotu uprawnionego ekslibris, gdyż podczas procesu twórczego (niejako wystawiania dokumentu) nie obejmuje on swoją świadomością i wolą tego w jaki sposób jego twórczość zostanie wykorzystana w przyszłości i jednocześnie nie jest on osobą uprawnioną do posługiwania się wykonanym przez siebie ekslibrisem. Ponadto wystawcą dokumentu w myśl art. 271 § 1

²⁸ Zob. A. Szczekała, *Fałszerstwa...*, op. cit., s. 212.

²⁹ Tak np.: A. Marek, *Prawo karne*, Warszawa 2009, s. 671.

³⁰ LEX nr 74399.

³¹ Tak: A. Szczekała, *Fałszerstwa...*, op. cit., s. 211.

K.k. nie może być osoba, która jedynie naniosła ekslibris na cudzą książkę, mimo iż jest uprawniona do posługiwania się ekslibrisem, albowiem poprzez samo tylko naniesienie ekslibrisu na cudzą książkę, sprawca nie poświadcza nieprawdy w dokumencie, a jedynie się nim posługuje.

Na gruncie powyższych rozważań należy przyjąć, iż czyn polegający na naniesieniu przez funkcjonariusza publicznego lub inną osobę do tego uprawnioną ekslibrisu, na pozycję niebędącą własnością tejże osoby lub instytucji reprezentowanej przez funkcjonariusza, może zostać zakwalifikowany jako przestępstwo fałszerstwa intelektualnego dokumentu jedynie w sytuacji, gdy sprawca sam stworzył ekslibris wykonując go bezpośrednio w cudzej książce w celu wykazania, iż jest ona własnością jego, czy też instytucji przez niego reprezentowanej. Samo bowiem tylko wykonanie ekslibrisu i późniejsze naniesienie go na cudzą książkę nie będzie nosiło znamion poświadczenia nieprawdy w dokumencie zakładając, iż treść ekslibrisu ograniczy się wyłącznie do treści graficznej i nazwiska osoby lub instytucji uprawnionej. Inaczej rozpatrywać należałoby przypadek zamieszczenia w treści ekslibrisu tytułu książki, bądź innej jej cechy charakterystycznej, czy też znamionowej (wyobrażenia, numeru serii) mającej sugerować, iż ekslibris jest przeznaczony wyłącznie dla danej pozycji.

Niezależnie od wypełnienia znamion przestępstwa z art. 271 § 1 K.k. naniesie-

nie ekslibrisu przez osobę uprawnioną do posługiwania się nim na cudzą książkę (rzecz ruchomą) może stanowić przestępstwo przywłaszczenia lub sprzeniewierzenia z art. 284 § 1 i 2 K.k.³²

Wnioski

Pomimo wprowadzenia przez ustawodawcę dnia 26 grudnia 2006 roku do ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami art. 109a i 109b penalizujących podrabianie i przerabianie dzieł sztuki, stosowanie przepisu z art. 270 § 1 K.k. w dalszym ciągu jest uzasadnione, głównie ze względu na ochronę wiarygodności dzieł sztuki niebędących zabytkami na gruncie ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami. Należy jednak pamiętać, iż zawarta w art. 115 § 14 K.k. ustawowa definicja dokumentu, jak również treść art. 1 § 1 K.k. i płynącej z niego zasady *nullum crimen sine lege* oraz gwarancyjnej funkcji prawa karnego, której podstawę stanowi m.in. nakaz ścisłej interpretacji przepisów prawa karnego (*nullum crimen sine lege certa*) w znaczący sposób zawężają zakres dzieł sztuki podlegających ochronie na gruncie przepisu z art. 270 § 1 K.k. Trzeba jednak podkreślić, że bez względu na fakt, iż art. 270 K.k. nie stanowi kompleksowego rozwiązania w przypadku czynów

³² Tenże w brzmieniu:

„§ 1. Kto przywłaszcza sobie cudzą rzecz ruchomą lub prawo majątkowe, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Kto przywłaszcza powierzoną mu rzecz ruchomą, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.”

związanych z fałszerstwem dzieł sztuki, jest bez wątpienia wzmocnieniem prawnokarnej ochrony ściśle określonego katalogu dzieł sztuki do których z pewnością zaliczyć można ekslibris, o czym warto pamiętać w roku jubileuszu 500-lecia ekslibrisu polskiego, odbitego po raz pierwszy dla biskupa Macieja Drzewickiego w 1516 roku w wiedeńskiej oficynie Hieronima Wietora.

Celem pracy jest przedstawienie problemów odpowiedzialności karnej za fałszowanie dzieł sztuki na gruncie kodeksu karnego, w szczególności w kontekście przestępstwa fałszerstwa materialnego dokumentu z art. 270 K.k.

The aim of the work is to present the problems of criminal liability for falsification of artworks on the basis of the polish Criminal Code, in particular in the context of the crime of false document of Article 270.

Bartosz Jastrzębski - absolwent WPiA UMK w Toruniu, pracownik Kancelarii Adwokackiej Wójcik w Koninie, przedmiot zainteresowań: prawne aspekty rynku antyków i sztuki, prawnokarna ochrona dzieł sztuki.

Discrimination on the basis of nationality in European sport: judicature of the European Court of Justice

Michał J. Matuszak

The problem of discrimination in sport is still not dead issue. Direct and indirect types of discrimination still occur in European sport. The European Treaties contain no expressis verbis competence for the Community applied to sport, but applied some universal rules based in fact on other provisions.

Problem dyskryminacji w sporcie występuje nadal. Bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja wciąż występuje w europejskim sporcie. Europejskie Traktaty UE nie zawiera expressis verbis wyrażonej kompetencji w stosunku do sportu, jednakże istnieje możliwość wyprowadzenia ich z innych przepisów.

It turns out that advancing equal opportunity and economic empowerment is both morally right and good economics, because discrimination, poverty and ignorance restrict growth, while investments in education, infrastructure and scientific and technological research increase it, creating more good jobs and new wealth for all of us.

William J. Clinton

Wstęp

The etymology of discrimination

The problem of discrimination is not a dead issue, as is sometimes believed. The scope, form and intensity of unfair treatment are quite unlike those of fifty, twenty, or even ten years ago. Nowadays, discrimination has a huge impact on the economy, politics, and the manner in which civil liberties – which cannot be considered complete without fully equal and fair treatment of minorities – are understood. Discrimination connected with employment law leads to a more unfavourable situation for those with different traits, in particular difficulties in finding a job, lower remuneration or unfair treatment.

According to Cambridge Dictionaries,¹ discrimination is the treatment of a person or particular group of people in a way that is different and worse than the way people are usually treated, or prejudice against certain people and a refusal to grant them their rights. The term discrimination derives from Latin, in which the verb *discriminare* means to separate or to make a distinction. The process of discrimination can occur in a wide variety of ways, but there are two major types. The first is direct

¹ Cambridge Dictionaries Online, <http://dictionary.cambridge.org>.

discrimination: a situation in which an individual or group is treated worse than others, for example: through being offered lower remuneration due to certain traits. The second is indirect discrimination: a situation in which some people are discriminated against while seemingly being treated in an equal manner, for example: the rejection of disabled people in the process of recruitment, even though they meet all requirements². According to the European Court in the case *Commission of the European Communities v Kingdom of Denmark*: 'it is settled case law that Article 39 EC prohibits not only all discrimination, direct or indirect, based on nationality, but also national rules which are applicable irrespective of the nationality of the workers concerned but impede their freedom of movement'³.

The economist Deborah Figart defines discrimination broadly as the 'multi-dimensional interaction of economic, social, political, and cultural forces in both the workplace and the family, resulting in different outcomes involving pay, employment and status'. There are many more features which can be used as a basis for discrimination, such as race, sex, pregnancy, age, sexual orientation, disability or citizenship. In this essay, we are attempting to scrutinise one aspect: Discrimination on the basis of nationality in European sport: judicature of the European Court of Justice. Sport in Europe is thought to embody important social

² Problems in the world: discrimination, <http://integratingcities.nl>.

³ Case C-464/02, 15 September 2005.

and cultural functions⁴. This kind of discrimination is usually connected with employment laws.

Rozwinięcie

Discrimination based on nationality in the European Union

The situation in European sport was heterogeneous and open to question for many years. Each country in Europe had its own regulations concerning each sport discipline; these regulations frequently varied and were not easy to apply. Athletes were among the most mobile occupational groups, generally speaking, and thus moving from a sport club in one country to another club in another country was, in fact, a standard practice. The correct application of many, very often inconsistent, regulations established by the governments of European countries, authorities of sport federations, and the European Union was not clearly established.

Importantly, the European Community is not omnicompetent⁵. The European Treaties contain no expressis verbis competence for the Community applied to sport⁶. In fact, there are no provisions about sport, and therefore the judiciary has been obliged

⁴ Freeburn L., *European Football's Home-Grown Players Rules and Nationality Discrimination Under the European Community Treaty*, [in:] *Marquette Sports Law Review*, p. 177.

⁵ Weatherill S., *European Sports Law*, the Hague 2014, pp. 24–25.

⁶ Siekmann R., *The specificity of sport: sporting exceptions in EU law*, [in:] *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 49, 4/2012, p. 699.

to establish them. According to the European Court's decision in *Walrave and Koch v Union Cycliste Internationale*: 'having regard to the objectives of the Community, the practice of sport is subject to Community law only in so far as it constitutes an economic activity within the meaning of Article 2 of the Treaty'. Economic activity seems to encompass a range of actions which represent a genuine aspect of the market economy. Therefore, there is currently no doubt that e.g. professional football must be treated as an economic activity within the meaning of Article 2 of the Treaty⁷.

The commercialisation of sport over the period 1970–2015 has been one of the major factors in recognising the application of European law on the grounds of the meaning of Article 2 of the Treaty. For example in the 1987–88 season, the rights to live broadcasts of top-tier league football in England were sold for £3.1 million; later, in 1992, the deal was worth £214 million over five years; finally, in 1996, the renegotiation agreement was worth over £1.1 billion for three years⁸. Even the rights to broadcast the second-tier league in England were sold in 2000 for £315 million⁹. New commercial opportunities afforded by the development of new technologies will increase the amount of money spent for broadcasting rights in the coming years. According to Griffith Jones, 'this marriage between sport

and television is one made in heaven', and in fact it is pointless to argue about this statement.

According to EEC: 'this shall involve the abolition of any discrimination based on nationality between workers of the Member States, as regards employment, remuneration and other working conditions. It shall be subject to limitations justified by reasons of public order, public safety and public health'. The free movement of workers includes the right to accept offers of employment actually made, 'to move about freely for this purpose within the territory of Member States, to stay in any Member State in order to carry on an employment in conformity with the legislative and administrative provisions governing the employment of the workers of that State and to live, on conditions which shall be the subject of implementing regulations to be laid down by the Commission, in the territory of a Member State after having been employed there'¹⁰. Not every athlete is covered by article 48 of the Treaty. A professional footballer should be recognised as a worker; however, athletes competing in golf or tennis competitions may be covered by Articles 52 or 59, that is, as self-employed or as providers of services¹¹. On the whole, exemptions from the above-mentioned non-discrimination principles on the grounds of

⁷ Weatherill, *op.cit.*, p. 25.

⁸ Parrish R., *Sports law and policy in the European Union*, Manchester 2003, p. 11.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Treaty Establishing the European Community, Rome 1957, art. 48, <http://hri.org>.

¹¹ Weatherill, *op. cit.*, p. 26.

nationality are permitted only in the case of a practise with a non-economic basis¹².

Legal status of workers in European judicature

The legal situation of workers has been placed under European Court scrutiny for many years. In the Hoekstra¹³ case, the definition was cited of a wage-earning or assimilated worker, who is covered by different national systems of social security. Such workers were subject to national law governed by principles analogous to those of compulsory insurance. Nonetheless, in some cases they were permitted to maintain temporary residences abroad. In the Levin¹⁴ case, the European Court ruled that any discrimination based on nationality is prohibited. Especially following the implementation of Regulations (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community, and of Council Directive 68/360/EEC on the same date on the abolition of restrictions on movement and residence within the Community for workers of the Member States and their families, discrimination based on nationality was forbidden, especially in the areas of employment, remuneration and other conditions of work. As a consequence, workers have rights to work in another country within the Community under the same conditions ap-

plied to citizens of that state. Limitations can be made only on reasonable grounds of public policy, public security or public health.

In the Lawrie-Blum¹⁵ case, it was stated that 'the term worker covers any person performing for remuneration work the nature of which is not determined by himself for and under the control of another, regardless of the legal nature of the employment relationship'. In this case a teacher trainee qualified as a worker based on her provision of valuable service, remuneration, and being under the control of others during working hours. 'The fact that the period of preparatory service is a compulsory stage in the preparation for the practise of a profession and that it is spent in the public service is irrelevant'. In each case it is necessary to scrutinise all duties and rights of potential worker. Additionally, some activities carried out by members of religious or philosophic communities may qualify as work on the condition that such activities fall within the meaning of the EEC Treaty. The European Court repeats that the nature of the work is irrelevant¹⁶. Furthermore, a person employed under a contract which does not guarantee the number of hours to be worked may qualify as a worker within the meaning of Article 48 of the Treaty if the activities pursued are effective and genuine¹⁷. In conclusion, according to the above-mentioned rulings, athletes may be classi-

¹² Parrish, *op. cit.*, p. 8.

¹³ Case 75/63, 19 March 1964.

¹⁴ Case 53/81, 23 March 1982.

¹⁵ Case 66/85, 3 July 1986.

¹⁶ Case 196/87, 5 October 1988.

¹⁷ Case 357/89, 26 January 1992.

fied as workers if their activity partakes of the essential elements of the employment relationship. Some athletes may be covered by the Articles of the Treaty concerning freedom of services or freedom of establishment.

Free movement of athletes: principles

In *Walrave and Koch*,¹⁸ the European Court stated that an exception to the principle of free movement could be made for reasons of a non-economic nature, i.e. 'pure sporting' rules. This formulation provoked a debate about its meaning, because it is quite difficult to find any activity which can be classified as exclusively pure sporting, in light of the commercialisation of sport. Even matches between national teams seem not to be a pure sporting activity, in view of costly broadcasts, ticket sales, or payment to the players of extra money. In *Donà*¹⁹ the European Court stated that 'rules or national practice, even adopted by a sporting organisation, which limits the right to take part in football matches as professional or semi-professional players solely to the nationals of the states, are incompatible with Article 7 and, as the case may be, with Articles 48 to 51 or 59 to 66 of the Treaty'. However, it is crucial in this context that the Court added: 'unless such rules or practise exclude foreign players from participation in certain matches for reasons which are not

of an economic nature, which relate to the particular nature and context of such matches and are thus of sporting interest only'. In this ruling, European Court did not use the phrase pure sporting, but instead 'reasons which are not of an economic nature'. Consequently, there were no longer doubts about the option to choose only players with citizenship for national teams, because even if these matches include some economic aspects, they are not organised to earn money. This kind of match is arranged to promote competition between countries; the players do not take part for the sake of remuneration, but for honour, for the country which they love and the people who live there, and as an expression of their patriotism.

*In its Bosman*²⁰ ruling, the Court stated that:

[...] having regard to the objectives of the Community, sport is subject to Community law insofar as it constitutes an economic activity within the meaning of Article 2 of the Treaty, as in the case of the activities of professional or semi-professional footballers, where they are in gainful employment or provide a remunerated service [...] Freedom of movement for workers, guaranteed by Article 48 of the Treaty, is a fundamental freedom in the Community system and its scope cannot be limited by the Community's obligation to respect the national and regional cultural diversity of the Member States when it uses the powers of limited extent con-

¹⁸ Case 36/74, 12 December 1974.

¹⁹ Case 13/76, 14 July 1976.

²⁰ Case C-415/93, 15 December 1995.

ferred upon it by Article 128(1) of the EC Treaty in the field of culture.

This ruling includes two main principles which are of huge significance in understanding the importance of European law to sport. The first is a full prohibition of discrimination in sport clubs based on nationality²¹. The second is the obligation to ensure the full effectiveness of the rights of the free movement of athletes, which cannot be limited by national regulations²².

The transfer system²³ in general was permissible; nonetheless the ruling cited sporting associations, under which a professional footballer who is a national of one Member State may not, on the expiry of his contract with a club, be employed by a club of another Member State unless the latter club has paid to the former club a transfer, training or development fee. The fees provided for in those rules are by nature contingent and uncertain and are in any event unrelated to the actual cost of training borne by clubs.

This system did not prevent the richest clubs from buying the best players, and did not in fact support the smaller ones, but undoubtedly exacerbated the situation of athletes. As a consequence, 'the same aims can be achieved at least as efficiently by other means which do not impede freedom of movement for workers'²⁴. Even the

hypothetical limitation of free movement must be rightful, deliberate action, which results in attainment of an essential objective.

In addition, the Court also imposes a requirement of proportionality. National measures which limit this freedom are obliged to be suitable for securing the attainment of the objectives which they pursue and must not go beyond what is necessary in order to attain them. As a result of this requirement, the court is obliged to consider the appropriateness of the means and the option of choosing a less restrictive measure to achieve the same result²⁵.

Konkluzje

The great challenges of the twenty-first century for overcoming discrimination in European sport

Most discrimination based on nationality in the European Union has already been eliminated. The greatest impacts of the above-mentioned rulings were on sport clubs, where there is no place for discrimination due to the desire to be the best and to win every possible trophy. We can observe this using the example of football. The first squads of the best ten football teams in Europe²⁶ include many players from countries other than that of their club:

²¹ Siekmann, *op. cit.*, p. 711.

²² *Ibid.*

²³ The transfer system was broadly described in par. 6-10, Case C-415/93 *Bosman*.

²⁴ Case C-415/93, 15 December 1995, par. 14.

²⁵ Freeburn, *op. cit.*, p. 195.

²⁶ Data from UEFA rankings for club competitions <http://uefa.com> (November 2015).

- 1) Real Madrid – fourteen players from ten countries;
- 2) Bayern Munich – sixteen players from eleven countries;
- 3) FC Barcelona – fourteen players from thirteen countries;
- 4) Chelsea – twenty-one players from thirteen countries;
- 5) Atletico Madrid – fourteen players from twelve countries;
- 6) Benfica Lisbon – eighteen players from nine countries;
- 7) Borussia Dortmund – eleven players from twelve countries;
- 8) Juventus – sixteen players from eleven countries;
- 9) Paris Saint Germain – seventeen players from ten countries;
- 10) Arsenal – eighteen players from ten countries²⁷.

Consequently, this data serves as an example of the non-discrimination policy of the most important clubs in Europe. The ratio of foreign to domestic players is nearly 2:1 (159 to 93). This phenomenon has been caused by the long-term progressive commercialisation of sport. Every club needs the best players. Their citizenship or nationality is simply irrelevant.

²⁷ Author's elaboration from data from the official sites of the above-mentioned clubs.

Nonetheless, sometimes certain worldwide, European, or national associations attempt to implement certain discriminatory provisions in their regulations. All of the above-mentioned rulings were milestones on the road to guaranteeing effective freedom of movement. An example of the application of these rules can be cited in the case of the FIFA 6+5 rule (direct discrimination) and of the UEFA 4+4 rule (indirect discrimination)²⁸. In short, the 6+5 rule mandated that a club team must start a match with at least six players that would be eligible for the national team of the country in which the club is domiciled²⁹. This kind of rule would limit the chances for foreign players to play in clubs domiciled in another country within the Community. Following the Bosman case, the European Parliament and the European Commission recognised that this provision clearly breached freedom of movement and constituted discrimination based on nationality, assuming athletes could be considered to be workers³⁰. The UEFA 4+4 rule requires that such players be retained in a club's playing squad. The requirement for clubs to possess four players trained in the club's own country is not in fact the best way to promote the training of young players (requirement of proportionality). This rule may not be identified as constituting discrimination based on nationality; nevertheless, it undoubtedly limits opportunities for hiring foreign players.

²⁸ *Ibid.*, p. 221.

²⁹ *Ibid.*, p. 182.

³⁰ Freeburn, *op. cit.*, p. 185.

This is an example of indirect discrimination.

To conclude the discussion, the Court has limited the freedom of a natural or legal person to decide issues not specifically mentioned in the Treaties. This policy was developed due to the obligation to ensure the full effectiveness of all of the Treaty's provisions. Sport, like other sectors such as environmental policy, labour market regulation, culture, health care, family law, consumer protection, private law, and property law, shows how the law of the EC may have an influence wider than is evident in a formal inspection of the Treaty's text³¹. Some policies not mentioned in the Treaty may be a part of a much bigger picture: freedom of movement must be equally effective in the area of sport.

This kind of protection from nationality-based discrimination is fundamental and essential. The judicature of the European Court of Justice, especially following the Bosman case, rendered the system of potential limitation of freedom of movement in sport fully clear and understandable. The twenty-first century is still an uncertain period characterised by common discrimination. Direct and indirect types of discrimination still occur in European sport, but the European Court of Justice has guaranteed basic rights in its rulings over the years, from 1974 in the Walrave case to nearly forty years later in the case Commission v Denmark, continuing to the present mo-

³¹ Weatherill, *op. cit.*, p. 501.

ment. There is no place for discrimination in modern societies.

*I have a dream that one day little black boys
and girls will be holding hands with little
white boys and girls.*

Martin Luter King Jr.

Bibliography

1. Freeburn Lloyd, European Football's Home-Grown Players Rules and Nationality Discrimination Under the European Community Treaty, [in:] Marquette Sports Law Review.
2. Parrish Richard, Sports law and policy in the European Union.
3. Siekmann Robert, The specificity of sport: sporting exceptions in EU law, [in:] Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu.
4. Weatherill Stephen, European Sports Law.

Judicature of the European Court of Justice:

- a. case 75/63, 19 March 1964.
- b. case 36/74, 12 December 1974.
- c. case 13/76, 14 July 1976.

- d. case 53/81, 23 March 1982.
- e. case 66/85, 3 July 1986.
- f. case 196/87, 5 October 1988.
- g. case 357/89, 26 January 1992.
- h. case 415/93, 15 December 1995.

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014r. (sygn. III PK 123/13)

Michał Najman

Glosowany wyrok SN dotyczy dwóch kwestii. Pierwszą z nich są skutki prawne zbiegu terminów wygaśnięcia stosunku pracy przez śmierć pracownika oraz rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Kolejną sporną materią pozostaje wykładnia art. 631 KP, w szczególności, czy prawa majątkowe wynikające z porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy są prawami majątkowymi wynikającymi ze stosunku pracy, a w związku z tym, czy zgodnie z art. 631§ 2KP przechodzą na osoby wskazane w dyspozycji z pominięciem przepisów prawa spadkowego, tj. nie wchodzi w skład spadku. Powyższe rozważania odnoszą się do danego stanu faktycznego.

Z.F. pracował dla E. w okresie od 1 września 1967r. do 31 maja 2011r. Z powodów zdrowotnych dnia 5 maja 2011r. na wniosek Z.F. zawarte zostało z E. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, które nastąpić miało 31 maja 2011r., za dodatkowym świadczeniem pieniężnym ze strony E. na rzecz Z.F. w wysokości 150 tys. zł. Z dniem 31 maja 2011r. Z.F. zmarł a E. wystawiła świadectwo pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy wskazała śmierć pracownika, z czym nie zgodziła się rodzina zmarłego pracownika – małżonka i dwie córki – wnosząc do Sądu Rejonowego i kolejno do Sądu okręgowego w K. o sprostowanie świadectwa pracy.

Powództwo zostało oddalone, jednak Sąd Okręgowy w K. stwierdził, że z dniem 31 maja 2011r. doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika, ale również, że z tym samym dniem doszło do rozwiązania stosunku pracy na podstawie umowy między Z.F. a E. z 5 maja 2011r. Mimo tego stanowiska, sądy uznały, że kwota 150 tys. wynikająca z umowy o rozwiązanie umowy o pracę między Z.F. a E. wchodzi w skład spadku po Z.F., a tym samym art.631§2KP nie ma zastosowania. Na tej podstawie rodzina zmarłego zawarła umowę o częściowy dział spadku, w którym wierzytelność podzielona została w taki sposób, że 90 tys. otrzymała jedna z córek, a 60 tys. druga. Jedna z nich wystąpiła do SN przeciwko E. o zapłatę należnej jej sumy pieniędzy. Zaznaczyć należy, że córki nie spełniały warunków do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS. E. wystąpiła ze skargą kasacyjną, w której podniosła naruszenie art. 631 KP ,wskazując, iż art. 631§ 1KP ma charakter imperatywny, w związku z czym ma on pierwszeństwo w zastosowaniu przed art. 30 § 1 pkt. 1 KP. Nadto E. uznała, że art.631§2KP ma zastosowanie w danym stanie faktycznym, co tym samym powoduje nieważność umowy o częściowy dział spadku i konstytuuje brak czynnej zdolności procesowej córki Z.F.. SN częściowo uznał

zarzuty E. i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Rozważania na temat kwestii wskazanych powyżej rozpocząć należy od zdefiniowania pojęć stosunku pracy i jego ustanienia.

Nie istnieje legalna definicja stosunku pracy¹. Pojęcie to rzadko podejmowane jest także w polskiej doktrynie i orzecznictwie². Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dn. 26 czerwca 1996r. (sygn. III APR 10/96) dokonał próby zdefiniowania stosunku pracy : „*Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę.*”. Z kolei SN w wyroku z dn. 27 lutego 1979r. (sygn. II URN 19/79) stwier-

¹ Niekiedy w doktrynie wskazuje się na art. 22 § 1KP jako definicję legalną stosunku pracy (K.W. Baran „Zarys systemu prawa pracy. Tom I, Część ogólna prawa pracy”, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2010 s. 80

² W dalszym wywodzie pominięte zostaną inne koncepcje stosunku pracy (np. koncepcja włączenia, wspólnoty, służby etc.), ze względu na przyjęcie w polskim KP koncepcji autonomicznego podporządkowania (względnie zobowiązaniowego stosunku pracy), a rozważania teoretyczne nie mieszczą się w materii poruszanych dysonansów. Więcej na ten temat: T. Duraj „Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy” (https://prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf), A. Rycak, „Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy”, wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2013.

dził, że „*W prawnym stosunku pracy [występuje] (...) podporządkowanie [pracownika]³ regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie*”. Z kolei w doktrynie próbę definicji stosunku pracy podjął A. Świątkowski w głosie do o wyroku SN z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 627/00, uznając, że : „*W zakresie zastosowania art. 22 § 1 k.p. mieści się każdy przypadek świadczenia pracy, bez względu na to, czy pracownik podjął się wykonania określonego zadania roboczego, czy też zobowiązał się do systematycznego wykonywania tych samych lub takich samych zadań roboczych w czasie obowiązywania umowy o pracę. O pozostawianiu pracownika w stosunku pracy świadczą wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym.*”

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze ściśle osobistym między pracownikiem a pracodawcą cechująca się przede wszystkim obowiązkiem wykonywania przez pracownika pracy podporząd-

³ Przypisy autora.

kowej i pod kierownictwem pracodawcy w sposób ciągły, za wynagrodzeniem i na ryzyko pracodawcy. Warto zaznaczyć także, że wzajemnie skorelowane obowiązki pracownika i pracodawcy wynikające ze stosunku pracy trwają tylko do czasu ustania stosunku pracy.

Ustanie stosunku pracy jest regulowane w KP i może nastąpić przez rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 30 KP lub przez wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie przepisów działu II rozdz. II oddział 7 KP, przy czym najistotniejsze znaczenie praktyczne ma tu art. 631§1KP. Podstawową różnicą między tymi dwoma sposobami ustania jest ich podstawa prawna. Wygaśnięcie następuje z mocy prawa (*ex lege*), a rozwiązanie na podstawie czynności prawnej, co zaznaczył SN.

W głosowanym stanie faktycznym doszło do rzeczywistego zbiegu art. 30 KP i art. 631§ 1KP, czyli jednoczesnego wygaśnięcia i rozwiązania stosunku pracy między Z.F. i E. Zgodnie z art.111§2KC w zw. z art. 63§1KP w zw. z art. 300 KP, jeśli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest zdarzenie pewne, nie uwzględnia się dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. W danym przypadku miały miejsce śmierć Z.F. oraz rozwiązanie stosunku pracy przez Z.F. z E. na mocy umowy z 5 maja 2011r.. Zgodnie z art. 111§1 KC w zw. z art. 30 KP w zw. z art. 300 KP termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia. Nie budzi zatem wątpliwości, że z upływem dnia 31 maja 2011r. doszło

zarówno do rozwiązania jak i wygaśnięcia stosunku pracy między Z.F. i E.. Interesującą kwestią jest tu zwrócenie uwagi zarówno przez SN, jak i Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dn. 6 czerwca 2013r. (sygn. III APa 5/13), od którego złożona została kasacja, na fakt wprowadzenia przez ustawodawcę fikcji prawnej w art. 631§ 1KP poprzez sformułowanie „z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa”. Jak zaznaczają oba sądy, literalna wykładnia tego przepisu prowadzi to absurdu, gdyż wobec takiego założenia, stosunek pracy trwa do końca dnia, chociaż pracownik nie żyje, a nadto do sprzecznej z podstawowymi zasadami funkcjonowania systemu prawa wykładni systemowej naruszającej tak przepisy prawa cywilnego (art. 5 KC) jak i prawa pracy (art. 2 KP). Należy zgodzić się z przyjętym w doktrynie stanowiskiem, że ów zabieg językowy był celowym zamiarem ustawodawcy i chociaż jego stosowanie pozwala na dokonanie wyłącznie jego wykładni językowej, to próba usprawiedliwienia niejasności logicznych jakie powoduje jego wydźwięk zmusza do przeprowadzenia jego wykładni celowościowej i funkcjonalnej.

Jak *implicite* zaznacza Sąd Apelacyjny w Szczecinie, w cytowanym powyżej wyroku, brzmienie art.631§ 1KP nie jest zgodne z przepisami KC i nie musi być zgodne, gdyż przepisy KC stosuje się tylko wtedy, gdy KP nie reguluje danych kwestii, tylko do stosunku pracy, odpowiednio i tylko gdy nie stoi to w kolizji z zasadami prawa

pracy. Należy zgodzić się ze stanowiskiem sądu, że przepis ten czyni zadość podstawowym zasadom prawa pracy jak: zasada uprzywilejowania pracownika (art. 18 KP), zasada poszanowania godności i dóbr pracownika przez pracodawcę (Art. 111 KP) czy zasada zaspokajania potrzeb pracownika (Art. 16 KP). Niewątpliwie w danym stanie faktycznym można powołać się też na inne, wskazane przez sąd, zasady jak m.in. zasady współżycia społecznego i *pacta sunt servanda* oraz mieszczące się w nich: zasada uczciwości, uczciwego obrotu i słuszności. Zatem zgodzić należy się z rozważaniami sądów, co do tego, że stosunek pracy ustał zarówno z powodu wygaśnięcia jak i rozwiązania z upływem dnia 31 maja 2011r..

Kwestią sporną pozostaje zatem hierarchia tych dwóch sposobów ustania stosunku pracy. E. powoływała się na pierwszeństwo skutku z mocy prawa, w czym sądy nie podjęły dyskursu uznając, że prawo pracy nie tylko nie hierarchizuje sposobów ustania stosunku pracy, ale nawet nie reguluje tej kwestii. Stanowisko to zasługuje na ocenę pozytywną, choć z drugiej strony uchwała SN mogłaby rozstrzygnąć ten dylemat. W danym stanie faktycznym, jak słusznie zaznaczył Sąd Apelacyjny w Szczecinie, a za nim SN, przyznanie wyższej rangi wygaśnięciu stosunku pracy od rozwiązania stosunku pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Niemniej jednak stanowisko to zasługuje na bardziej wnikliwą analizę. Można zaryzykować stwierdzenie,

że z układu poszczególnych oddziałów działu II rozdz. II KP ustawodawca daje pierwszeństwo rozwiązaniu stosunku pracy przed jego wygaśnięciem. Teza ta nie wydaje się jednak przekonująca, gdyż na tej podstawie można by hierarchizować także inne przepisy, np. zasady prawa pracy, co byłoby sprzeczne z ich *ratio legis*. Zaznaczyć trzeba, że wygaśnięcie jest instytucją o charakterze szczególnym, mającą zastosowanie w wyjątkowych sytuacjach jak m.in. śmierć strony stosunku pracy, tymczasowe aresztowanie pracownika czy służba wojskowa pracownika. Z wyjątkowego charakteru wygaśnięcia stosunku pracy można wyprowadzić wniosek, iż nie powinien on być traktowany jako sposób donioślejszy niż rozwiązanie stosunku pracy w przypadku ich kolizji. Idąc dalej, można zaryzykować nawet, że wygaśnięcie ma charakter *lex specialis* w stosunku do art. 30 KP. Za tym stanowiskiem przemawiać może również odwołanie do zasady swobody umów z prawa cywilnego. Pamiętać tu jednak należy, że *omnis similitudo claudicat*. Zasada swobody umów wynika m.in. z dyspozytywności wielu norm prawa cywilnego, a norma z art. 30 KP na charakter imperatywny, zresztą tak samo jak norma z art. 631§1 KP. Z powyższych rozważań wyprowadzić można także wnioski przeciwne. Skoro wygaśnięcie jest wyjątkiem od ustania stosunku pracy przez rozwiązanie, to powinno mieć pierwszeństwo przed rozwiązaniem ogólnym w myśl zasady *lex specialis derogat legi generali*. Jak zatem widać, spór pozostaje otwarty

i za każdym z przytoczonych powyżej dwóch rozwiązań przytoczyć można argumenty za i przeciw. SN uznał, że pominięcie regulacji hierarchii wygaśnięcia i rozwiązania stosunku pracy jest celowym działaniem ustawodawcy, z czego wywiódł równoważność obu sposobów ustania stosunku pracy. Stanowisko to wydaje się rozsądne, gdyż nadaje elastyczność instytucji ustania stosunku pracy, pozwalając na jej dostosowanie do zasad prawa pracy w konkretnych przypadkach, w szczególności do zasady uprzywilejowania pracownika, czy poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika. Na podstawie powyższego wywo-
du dalsze rozważania na temat czy ta nieuregulowana kwestia rzeczywiście jest celowym zabiegiem ustawodawcy, czy luką w prawie, wydają się być zbędnymi i nie zasługują na dalszą analizę.

Jak słusznie zauważył SN, uznanie pierwszeństwa wygaśnięcia przed rozwiązaniem stosunku pracy, a więc, uznanie, że śmierć pracownika niweczy skutki zawartej wcześniej umowy rozwiązującej stosunek pracy, powodowałoby dalsze rozważania jałowymi. Przyjęcie ich równoważności daje możliwość do rozpoczęcia rozważań czy obowiązek E. do świadczenia pieniężnego w wysokości 150 tys. zł jest prawem majątkowym ze stosunku pracy czy inną wierzytelnością, a co za tym idzie, czy wchodzi w skład spadku po Z.F. czy na mocy art. 631§2 KP przechodzi na osoby wskazane w jego dyspozycji.

Wątpliwość dotyczy tego, czy obowiązki wynikające z porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy należą do tego stosunku pracy. Nie powinno budzić wątpliwości, że obowiązki wynikające z takiego porozumienia należą do stosunku pracy, za czym przemawiają względy logiki. Skoro umowa ta zawarta zostaje w czasie trwania stosunku pracy, to wynikające z niej powinności stron należą do tego stosunku pracy, a po jego ustaniu nadal ich podstawą będzie, chociażby pośrednio, nieistniejący już stosunek pracy⁴. Warto jednak zauważyć, że świadczenie pieniężne, do którego obowiązana jest E., nie wynika bezpośrednio ze stosunku pracy, co słusznie zauważyła SN, w związku z czym jest prawem majątkowym ze stosunku pracy sensu largo, w którym to w doktrynie wymienia się m.in. niektóre odszkodowania, ekwiwalenty, zadośćuczynienia, odprawy, inne świadczenia pieniężne. Stanowisko to nie jest jednolite w doktrynie. Nie zalicza się do niego natomiast odprawy pośmiertnej⁵. Niekiedy wskazuje się, że przepis ten obejmuje wyłącznie roszczenia płacowe pracownika (prawo majątkowe ze stosunku pracy sensu stricto)⁶.

Większych wątpliwości w głosowanej sprawie nie wzbudził charakter majątkowym świadczenia pieniężnego należnego

⁴ E. Hofmańska: „Konsekwencje prawne śmierci pracownika” ABC 2006, LEX, nr 51626.

⁵ K.W. Baran, „Kodeks pracy. Komentarz”, LEX 2014.

⁶ T. Liszcz, *Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy*, PiZS 1997, nr 8, s. 29.

od E.. Warto zauważyć, że owo pojęcie rozpatrywać należy w aspekcie podmiotowym⁷. SN odwołując się do zasady koherencyjności systemu prawa przyjął rozumienie prawa majątkowego istniejące na gruncie prawa cywilnego: „*prawo wynikające ze stosunku prawnego ma majątkowy charakter wtedy, gdy bezpośrednio jest uwarunkowane interesem ekonomicznym podmiotu uprawnionego*”. Stanowisko to powoduje wiele komplikacji na gruncie prawa pracy i można zaryzykować stwierdzenie, że jest niekonwergentne z pozostałymi rozważaniami SN. Ratio legis art. 631§2 KP, jak zaznaczył SN, jest ochrona interesów majątkowych osób, które do śmierci pracownika były z nim związane finansowo. Należy zaznaczyć jednak, że zabezpieczenie majątkowe wskazanych osób następuje z mocy prawa i może nastąpić wbrew woli zmarłego pracownika⁸. Zatem przyjąć należałoby, że ochrona ta ma charakter absolutny, a skoro tak to powstaje pytanie czy dopuszczalne jest przyjęcie wykładni rozszerzającej pojęcia praw majątkowych ze stosunku pracy. Budzi to wątpliwość czy nie ogranicza to w sposób nadmierny wolności pracownika do decy-

⁷ M. Świącicki, „*Prawo pracy*”, Warszawa 1969, s. 43.

⁸ Niezależnie od tego, czy spadkobierca odrzuci spadek z powodu jego nadmiernego zadłużenia bądź jeszcze za życia pracownika zrzeknie się dziedziczenia po nim, bądź pracownik wydziedziczy go lub zostanie on uznany przez sąd za niegodnego dziedziczenia, z mocy art. 63¹ § 2 k.p. nabejdzie jako następca prawny po zmarłym pracowniku prawa majątkowe ze stosunku pracy. (E. Włodkowska, „*Prawa majątkowe ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku*”, PiZS 2001 nr 10, s. 9).

dowania o swoich uprawnieniach ze stosunku pracy, a także, odwołując się do wykładni celowościowej, czy osoby nabywające dane uprawnienia powinny być związane finansowo ze zmarłym pracownikiem w chwili jego śmierci, jak również czy uwarunkowanie domagania spełnienia danego świadczenia dotyczy bezpośrednio interesu ekonomicznego uprawnionego oraz czy pojęcia interesu majątkowego i ekonomicznego są tożsame. Jak słusznie zauważył SN, immanentną cechą systemu prawa jest zachowanie jedności w jego obrębie. Choć wolność jest jednym z podstawowych uprawnień jednostki w demokratycznym państwie prawa, to zgodnie z Konstytucją RP z 1997r może być ona ograniczana w ustawie, zarówno z sposób pośredni, jak i bezpośredni. Niewątpliwie w art. 631§2 KP mamy do czynienia z pośrednim ograniczeniem wolności pracownika do decydowania o tym, na kogo mają przejść po jego śmierci prawa majątkowe wynikające ze stosunku pracy, w którym jest on stroną. Ograniczenie to nie wydaje się szczególnie uciążliwe, zważając na to, że czyni zadość zasadą współżycia społecznego i poczuciu sprawiedliwości społecznej. Przyjąć zatem należy, że zasada proporcjonalności nie została tu przekroczona. Mając na uwadze powyższą kwestię warto bliżej przyjrzeć się dopuszczalności wykładni rozszerzającej pojęcia praw majątkowych ze stosunku pracy. Nie-dopuszczalne wydaje się tu przyjęcie, że odnosi się ono wyłącznie do prawa majątkowego w postaci wynagrodzenia za pracę

(na podstawie art. 29§1 pkt.3 KP), bo gdyby ustawodawca chciał ograniczyć to w ten sposób, dookreśliłby to bardziej precyzyjnie. Przyjąć jednak należy, że postępujące poszerzanie katalogu praw przechodzących bezpośrednio na osoby wskazane w dyspozycji art. 631§2 KP może prowadzić do wypaczenia tej instytucji. Za potwierdzeniem tej tezy opowiada się także doktryna⁹. Warto powiedzieć także, że roszczenia z umów cywilnoprawnych zawartych między pracownikiem a pracodawcą w czasie trwania stosunku pracy nie będą objęte dyspozycją art. 631§2 KP¹⁰.

Co do bezpośredniego związku między świadczeniem dla uprawnionego a interesem ekonomicznym wydaje się on logiczny i powinien zostać wprowadzony do komentowanego przepisu. Obecnie nie jest to przesłanka zastosowania art. 631§2 KP, choć powinna nią być. Pozwoliłoby to na rozsądniejsze rozdystrybuowanie wierzitelności zmarłego pracownika między osoby faktycznie i w zgodzie z zasadami współżycia społecznego uprawnione do danych środków.

Największe wątpliwości budzi jednak stosunek między pojęciem interesu majątkowego a interesu ekonomicznego.

⁹ M. Piankowski „Komentarz do art. 63¹ KP 2004 „Omawiany przepis nie znajdzie zastosowania odnośnie praw majątkowych pracownika wynikających ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy”; E. Hofmańska „Konsekwencje prawne śmierci pracownika” ABC 2006, LEX nr 51626: „Źródłem takich praw może być wyłącznie stosunek pracy, nie zaś inny stosunek prawny choćby z nim związany”.

¹⁰ E. Hofmańska „Konsekwencje prawne śmierci pracownika” ABC 2006, LEX nr 51626.

Przyjąć należy, że zakres przedmiotowy interesu ekonomicznego będzie węższy od interesu majątkowego, gdyż ten drugi rozumieć trzeba jako możliwość ingerencji w swój stan majątkowy. Z kolei interes ekonomiczny powinien być rozumiany jako możliwość zagwarantowania sobie (swojej rodzinie) egzystencji społecznej, czyli zapewnienia bytu (rodziny). Nie chodzi tu o kwestie walki z wykluczeniem społecznym, ani zapewnienia minimum socjalnego. W przypadku interesu majątkowego nie ma znaczenia czy dane świadczenia będą miały wpływ na funkcjonowanie najbliższych zmarłego pracownika. Istotne jest jedynie przesunięcie majątkowe. Natomiast interes ekonomiczny postuluje podtrzymanie funkcjonowania społecznego najbliższych zmarłego¹¹. Niemniej jednak zgodzić należy się co do tego, że każde świadczenie powiększające aktywa uprawnionego będzie dotyczyło jego interesu ekonomicznego. W związku z tym, jak zaznaczono powyżej, ochronie interesów członków rodziny zmarłego pracownika nie należy przypisywać charakteru bezwzględnego, jak obecnie, tylko powinna podlegać ona ostrzejszym ograniczeniom, mając na uwadze przede wszystkim interes ekonomiczny, a nie majątkowy uprawnionych¹². Definicja prawa majątkowego przyjęta w glosowa-

¹¹ Ekonomia (z gr. *ίκος* "dom" i *νόμος* "prawo, reguła"), czyli reguły określające funkcjonowanie domostwa (rodziny). Interes ekonomiczny to sprzyjanie podtrzymaniu funkcjonowania danych reguł.

¹² E. Hofmańska „Konsekwencje prawne ...

nym wyroku SN wydaje się nieodpowiednia w przypadku prawa pracy.

Widać tu, że posługiwanie się pojęciem interesu ekonomicznego i majątkowego nasuwa wiele wątpliwości interpretacyjnych i jest zbędne, za czym przemawiają inne definicje praw majątkowych ze stosunku pracy przyjmowane w doktrynie, np. : „przez *„prawa majątkowe ze stosunku pracy” (...)* należy rozumieć przysługujące pracownikowi lub byłemu pracownikowi, z tytułu stosunku pracy, niezaspokojone do dnia jego śmierci przez pracodawcę roszczenia, będące możliwością żądania spełnienia świadczenia o charakterze pieniężnym lub też takich świadczeń, które na skutek śmierci pracownika uzyskują taki charakter”¹³; „są to wszelkie należności przysługujące pracownikowi, które nie zostały mu wypłacone przed śmiercią”¹⁴; „wszelkie niezrealizowane przez pracownika roszczenia majątkowe w stosunku do zakładu pracy”¹⁵. Zauważyć trzeba także, że dla domagania się przez uprawnionego roszczeń z art. 631§2 KP nie ma znaczenia czy były one wymagalne w chwili śmierci pracownika czy nie¹⁶. Nieistotne jest także źródło roszczeń, co słusznie zauważa SN.

Dodać jeszcze należy, że obok obowiązków majątkowych ze stosunku pracy istnieją obowiązki osobiste pracownika względem pracodawcy i obowiązki osobiste pracodawcy względem pracownika, które

wygasają w chwili śmierci pracownika bądź pracodawcy. Zaznaczyć także trzeba, że na gruncie prawa pracy niektóre roszczenia mają charakter alternatywny, np. żądanie pracownika o przywrócenie do pracy. Mogą być zaspokojone zarówno w drodze przywrócenia (charakter osobisty), jak i odszkodowania (charakter majątkowy). Wynika stąd, że niektóre prawa majątkowe będą spełniały dyspozycję art. 631§2 KP tylko w niektórych przypadkach.

Reasumując, na mocy art. 631§2 KP obowiązek świadczenia pieniężnego przez E. był prawem majątkowym ze stosunku pracy, a związku z tym przechodził na małżonka Z.F. oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS.

Przechodząc do podsumowania powyższego wyводу, nie sposób nie zgodzić się z zajęтым przez SN stanowiskiem. Na ocenę negatywną zasługuje jednak bierność SN w kwestii hierarchii rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy. Może to budzić niebagatelne wątpliwości, szczególnie dla pracodawców, w przypadkach gdy względy słuszności czy szeroko pojęte poczucie sprawiedliwości społecznej przemawiać będą za stanowiskiem odmiennym od przyjmującego implicite ich równoważność. Z drugiej strony stanowisko to nadaje elastyczność instytucji ustania stosunku pracy w razie kolizji wygaśnięcia i rozwiązania, jak w danym stanie faktycznym. Nie sposób zgodzić się także ze stanowiskiem

¹³ Jw.

¹⁴ Z. Salwa „Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę”, wyd. Branta, Bydgoszcz 2000.

¹⁵ E. Szemplińska „Stosowanie prawa pracy. Wybrane zagadnienia” Sł.Pr. 1996, nr 12.

¹⁶ E. Hofmańska „Konsekwencje prawne...”.

SN odnośnie do rozumienia pojęcia praw majątkowych na gruncie KP. Choć podstawy aksjologiczne rozważań SN nie budzą wątpliwości i są prawidłowe, to wnioski wynikające z nich powodują wiele komplikacji. Zaryzykować można nawet stwierdzenie, że pomimo licznych odwołań do judykatury i wypowiedzi doktryny pracy pogląd przyjęty przez SN nie zawsze jest z nim zgodny. Jak słusznie zauważa E. Hofmańska¹⁷, definiując pojęcie prawa majątkowego należy sięgnąć do dorobku prawa cywilnego. Nie oznacza to jednak przejmowania przyjętej w danej gałęzi siatki pojęciowej. Argumentem przemawiającym za tym jest m.in. różnica między stosunkiem cywilnoprawnym a stosunkiem pracy. Niekoniecznie słuszne jest też bezkrytyczne przyjęcie przez SN wykładni rozszerzającej pojęcia praw majątkowych ze stosunku pracy. Choć jedną z zasad prawa pracy jest ochrona godności i dóbr osobistych pracownika, a także pośrednio jego najbliższych, to pamiętać należy iż wolność pracownika do dysponowania owymi prawami jest tu ograniczona co w skrajnych przypadkach skutkować może nawet naruszeniem wskazanych dóbr. Nie budzi zatem wątpliwości, że w danym stanie faktycznym roszczenie córki zmarłego Z.F. miało charakter majątkowy ze stosunku pracy, w związku z czym umowa o częściowy dział spadku w stosunku do obowiązku świadczenia przez E. 150 tys. zł była bezskuteczna. Roszczenie o żądanie świadczenia przysługiwało

jedynie żonie zmarłego. Wątpliwość pozostaje co do tego czy zastosowanie znajdzie tu zastosowanie art. 890§1 KC, co jednak jak zauważył SN, nie było przedmiotem rozważań w danej sprawie.

¹⁷ E. Hofmańska „*Konsekwencje prawne...*”

Konstytucja jako źródło zbiorowego prawa pracy

Magdalena Walczak

Wprowadzenie

Termin „źródło prawa”, mimo iż jest kluczowy w rozważaniach prawnych, nie jest w nauce podejmowany w sposób jednolity. Problemem tym w dużej mierze zajmuje się także teoria prawa. Jak podaje Z. Ziemiński w podstawowym znaczeniu używa się tego terminu do oznaczenia faktu uznanego za prawotwórczy (*fons iuris oriundi*). Termin ten używany jest także na oznaczenie formy przekazu (np. dokumentu), z których poznaje się treść ustanowionych lub uznanych norm prawnych (*fons iuris cognoscendi*)¹.

A. Musiała podaje, że dla prawnika dogmatyka kluczowe znaczenie ma pojmowanie źródeł prawa jako aktów stanowienia prawa, które zawierają normy generalne i abstrakcyjne².

Powstaje zatem pytanie w jakim stopniu Konstytucja jest źródłem prawa dla zbiorowego prawa pracy. Tradycyjnie o źródłach prawa możemy mówić w znaczeniu formalnym (tj. formy w jakich przejawia się obowiązujące prawo) i materialnym (tj. czynników wpływających na treść norm prawnych lub też źródła określającego pochodzenie norm).

Po pierwsze należy zapytać jaką formę przekazu przyjmują konstytucyjnie umocowane akty zbiorowego prawa pracy.

Po drugie, rozważania dotyczące konstytucyjnych źródeł zbiorowego prawa pracy nie mogą się ograniczyć do wskazania aktów prawnych, którym możemy przyznać miano źródła prawa. Należy się skupić także na zasadach konstytucyjnych, które w sposób bezpośredni wpływają na treść poszczególnych przepisów prawnych.

Akty prawne o charakterze podkonstytucyjnym możemy sklasyfikować według ich relacji do norm konstytucyjnych. Według tak określonego kryterium należy wyróżnić normy niesamoistne, które są uchwalone dla wykonania norm konstytucyjnych i urzeczywistnienia zapisanych w nich idei, jak i normy samoistne, które regulują zagadnienia nie objęte bezpośrednio konstytucją.

K. W. Baran stwierdza, że w prawie pracy dominują normy samoistne, tym niemniej wskazuje on na występowanie ustaw heterogenicznych, które zawierają częściowo unormowania samoistne, a częściowo unormowania niesamoistne³. Klasycznym przykładem ustawy heterogenicznej jest ustawa o rozwiązywaniu sporów zbioro-

¹ Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa-Poznań 1978, s. 79

² A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2013, s. 70

³ K. W. Baran, *O ustawie jako źródle prawa pracy uwag kilka* [w:] Góral Z. (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, s. 23-31

wych, w której regulacje w zakresie irenicznych metod rozwiązywania sporów należy uznać za samoistne, zaś regulację dotyczącą prawa do strajku należy uznać za niesamoistną, w tym sensie, że bezpośrednio wynika ona z art. 59 ust. 3 Konstytucji⁴.

K. W. Baran słusznie zauważa, że wszelka ingerencja ustawodawcy zwykłego w dobra chronione konstytucyjnie musi odpowiadać dyrektywie proporcjonalności ujętej w art. 31 ust. 3 Konstytucji. Swoboda ustawodawstwa zwykłego nie jest zatem zupełna. Co więcej, należy stwierdzić, że ograniczenie owej swobody jest większe w przypadku ustaw/norm niesamoistnych niż samoistnych.

Art. 87 Konstytucji jako zamknięty katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku w rozdziale III zatytułowanym „Źródła prawa” określa katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego w Polsce. Artykuł 87 Konstytucji stwierdza w sposób wyraźny co można zakwalifikować jako źródło prawa.

Art. 87. Konstytucji

1. Źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia.

2. Źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są na obszarze działania organów, które je ustanowiły, akty prawa miejscowego.

W doktrynie panuje przekonanie, że zaprezentowany w artykule 87 katalog jest katalogiem zamkniętym. B. Banaszak podaje, że zamknięty charakter systemu źródeł prawa oznacza, że to, w jaki sposób organy władzy publicznej korzystają z przyznanych im kompetencji prawotwórczych, determinowane jest przez prawo określające owe kompetencje. Zamknięty system źródeł prawa to taki system, który został ukształtowany stosownie do zasad konstytucyjnych i który wyklucza dowolność jego uzupełniania formami konstytucyjnie nieprzewidzianymi i nieznajdującymi legitymacji na gruncie konstytucyjnie formułowanych założeń prawodawstwa. Każde przekroczenie granic ustanowionych w Konstytucji pozbawia organ państwowy legitymacji działania. Zamknięcie źródeł prawa dotyczy tylko źródeł o charakterze powszechnie obowiązującym, a nie, mających mniejsze znaczenie w obrocie prawnym, źródeł wewnętrznie obowiązujących⁵.

Jak zauważa W. Skrzydło z wyliczonych kategorii aktów prawnych określanych mianem źródeł prawa powszechnie obowiązującego wynika ich szczególny charakter. Są to bowiem w zasadzie akty ustanawiane przez parlament, a uwaga ta dotyczy zarów-

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U.1997, Nr78, poz. 483

⁵ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Wyd. 2, C. H. Beck, Warszawa 2012

no Konstytucji, jak i ustaw. Są także wyliczone akty prawne, które wchodzi w życie za zgodą parlamentu. Ostatnia uwaga dotyczy umów międzynarodowych, które powstają w wyniku rokowań prowadzonych przez rząd z przedstawicielami obcych państw, ale które do ratyfikacji (dokonywanej przez Prezydenta) wymagają zgody parlamentu wyrażonej w ustawie. Z wyliczonych w art. 87 ust. 1 aktów prawnych tylko rozporządzenia nie są aktami pochodzącymi od parlamentu. Prawo ich wydawania posiada Prezydent RP, Rada Ministrów, Prezes Rady Ministrów, ministrowie kierujący działaniami administracji i KRRiT.

„Niecałościowy” charakter zamknięcia katalogu źródeł prawa

Na tle powyżej przeprowadzonych rozważań pojawia się zatem wątpliwość jak należy postrzegać akty prawne, które nie zostały *explicite* wyliczone w artykule 87 Konstytucji. Skoro wymienione w art. 87 akty prawne *ex lege* stały się źródłami prawa, to czy uprawnione jest rozumowanie *a contrario*? Czy przez niewymienienie przez artykuł 87 Konstytucji należy odmówić innym aktom prawnym statusu źródła prawa?

W szczególności należy zwrócić uwagę na artykuł 9 §1 kodeksu pracy (dalej: k.p.)⁶, który to przepis zaliczył do prawa pracy postanowienia układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, jak

również postanowienia regulaminów i statutów. W odniesieniu do przytaczanych aktów prawnych przepis wymaga jednocześnie, że muszą one być oparte na ustawie, by mogły być zaliczone do prawa pracy.

Art. 9. k.p.

§ 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Należy zatem za M. Seweryńskim stwierdzić, że wymienione w artykule 9 k.p. akty prawne stały się tym samym *ex lege* źródłami prawa pracy⁷. Profesor Seweryński zadaje pytanie, czy fakt niewymienienia układów zbiorowych pracy, statutów i regulaminów w art. 87 Konstytucji czyni przepis art. 9 k.p. sprzecznym z ustawą zasadniczą, i czy idąc dalej akty wymienione w tym artykule nadal możemy traktować jako źródła prawa pracy.

Rozstrzygając powyższą kwestię, należy przywołać wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 czerwca 2000 roku, w którym Trybunał stwierdził, że "zamknięcie" systemu źródeł prawa nie ma

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, (Dz.U.2014, poz.1502 tekst jednolity)

⁷ M. Seweryński, *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy* [w:] Wyrzykowski M. (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 81-103.

charakteru całościowego⁸. Mówiąc o zamknięciu systemu źródeł prawa w zakresie form aktów, w których można je stanowić, należy podkreślić, że wszystkie formy nie muszą znajdować się w postanowieniach Konstytucji regulujących kwestie źródeł prawa, ale muszą być w ogóle zawarte w Konstytucji. Jak ujął to Trybunał Konstytucyjny - "nawet art. 87 nie ustanowił zamkniętego katalogu aktów będących źródłami prawa powszechnie obowiązującego, choć uzupełnienie tego katalogu możliwe jest tylko na podstawie szczególnych przepisów konstytucyjnych"⁹.

Reasumując należy stwierdzić, że pozycja prawna jako źródła prawa określonego aktu nie musi koniecznie wynikać z art. 87 Konstytucji, tym niemniej musi ona wynikać z innych postanowień ustawy zasadniczej, niekoniecznie nawet ujętych w rozdziale III.

Często mówi się o „swoistych źródłach prawa”, podkreślając tym samym ich brak umocowania w art. 87 Konstytucji, choć jak podkreśla M. Włodarczyk owa „swoistość” wyraża się nie tylko w owym aspekcie¹⁰.

⁸ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99

⁹ Ibidem.

¹⁰ M. Włodarczyk, „Swoiste” źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [w:] Góral Z., *Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, s. 107-117

Układy zbiorowe pracy i porozumienia zbiorowe

Z brzmienia artykułu 59 ust. 2 Konstytucji wynika wprost, że układy zbiorowe pracy jak i porozumienia zbiorowe są dopuszczone jako formy prawne, którymi mogą posługiwać się pracodawcy (i ich organizacje) oraz związki zawodowe.

Art. 59 Konstytucji

[...]

2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

[...]

Nie daje to jednoznacznej odpowiedzi, jak należy traktować owe akty prawne. Profesor Seweryński w poszukiwaniu rozstrzygnięcia tej kwestii przedstawia trzy koncepcje, z których jednak tylko jednej przyznaje słusność.

Odrzuca on jednoznacznie koncepcję jakoby układy zbiorowe i inne porozumienia należałoby traktować jako umowy zbiorowe w stosunkach pracy. Taka interpretacja nawiązywałaby bowiem do odrzuconej już powszechnie przez doktrynę teorii umowy, która to w sposób nieuprawniony zawężyła zakres stosowania układu zbiorowego pracy jedynie do pracowników będących członkami związku zawodowego. Jak podkreśla autor taką koncepcję należy odrzucić, gdyż jest ona sprzeczna z celem

omawianego aktu prawnego, jak i z samą wolą stron.

Po drugie, nie przyznaje M. Seweryński racji także koncepcji uznania katalogu z art. 87 Konstytucji za zamknięty jedynie w odniesieniu do źródeł prawa powszechnie obowiązującego. Autor podkreśla, że takie rozumowanie nie pozwoliłoby uznać układu zbiorowego pracy i porozumienia zbiorowego za akty normatywne, a co za tym idzie akty te nie mogłyby zostać zaliczone do przepisów prawa pracy, tak jak stanowi art. 9 §1 k.p. Na potwierdzenie słuszności wyводу autor zauważa, że postanowienia układu zbiorowego pracy mają charakter abstrakcyjny, co jest cechą charakterystyczną prawa powszechnie obowiązującego.

Jak podaje M. Seweryński, jedynie uznanie, iż Konstytucja podaje zamknięty katalog źródeł prawa jest słuszne. Należy zauważyć jednak, że zamknięcie katalogu nie dokonuje się w art. 87, lecz zostaje ono dopełnione w innych przepisach konstytucyjnych. Dowodem na poprawność takiego rozumowania jest m.in. art. 234 ust 2 Konstytucji, który do źródeł prawa powszechnie obowiązującego zalicza rozporządzenia prezydenta wydane na podstawie art. 228 Konstytucji. Dlatego można i należy uznać, że art. 59 ust 2. Konstytucji uzupełnia katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego o układy zbiorowe pracy i porozumienia zbiorowe. Na tym gruncie należy stwierdzić że art. 9 k.p. zgodny jest z ustawą zasadniczą.

Wymaga komentarza zaliczenie porozumień zbiorowych w jednej niemalże linii z układami zbiorowymi do zakresu art. 59 Konstytucji. Mimo, że wspomniany przepis nie wymienia *expressis verbis* „porozumień zbiorowych”, to jednak należy uznać, że pod określeniem „inne porozumienia” kryją się właśnie porozumienia zbiorowe jako jedyne porozumienia, które dokonują się między związkami zawodowymi a pracodawcami. Jak podkreśla M. Seweryński układy zbiorowe pracy i porozumienia zbiorowe nie są źródłami prawa zupełnie względem siebie równorzędnymi, co jednak nie może doprowadzić do konstatacji jakoby porozumienia zbiorowe były podrzędne względem układów zbiorowych pracy¹¹.

Tym niemniej, samo zaliczenie porozumień zbiorowych do źródeł prawa jest rozwiązaniem niewystarczającym i nie rozwiązuje wszelkich wątpliwości. Pierwsza wątpliwość pojawiająca się w związku z porozumieniami zbiorowymi dotyczy konieczności oparcia porozumienia zbiorowego na ustawie, co wprost jest wymaganiem stawianym przez art. 9 k.p. Należy zauważyć, że ograniczenie takie nie wynika natomiast z postanowień Konstytucji, co oznacza, że uprawnione podmioty są umocowane do zawierania porozumienia w każdym przypadku, jeśli tylko uznają to za potrzebne. Dlatego także profesor

¹¹ szersza argumentacja Patrz: M. Seweryński, *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy* [w:] Wyrzykowski M. (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 84.

Seweryński optuje za zmianą brzmienia art. 9 k.p. uznając jego dotychczasowy kształt za sprzeczny z Konstytucją. Jednocześnie zauważa, że poglądy doktryny w tej kwestii nie są jednolite¹².

W świetle art. 59 Konstytucji korekty wymaga także art. 9 §1 in fine w części zawierającej określenie „prawa i obowiązki stron stosunku pracy”. Na gruncie bowiem wykładni językowej można dojść do wniosku, że postanowieniami porozumień zbiorowych można regulować wyłącznie indywidualne stosunki pracy. Doktryna wypowiedziała się jednak za objęciem porozumieniami zbiorowymi pracy także zbiorowych stosunków pracy, jako że prawa i obowiązki stron mogą być określane zarówno bezpośrednio (indywidualny stosunek pracy) jak i w sposób pośredni (zbiorowy stosunek pracy).

W doktrynie prawa nie rozstrzygnięto jednoznacznie charakteru prawnego układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Można spotkać głosy odmawiające im uznania za akty prawa powszechnie obowiązującego i traktujące je jako substrat dla oświadczenia woli stron stosunku pracy¹³. Taki pogląd przedstawiał m.in. L. Kaczyński podkreślając zamknięty charakter katalogu źródeł prawa wymienionych w art. 87 Konstytucji. Istotnym wg L. Kaczyńskiego jest fakt, że w myśl art. 8

Konstytucji norma ta działa w sposób bezpośredni, „art. 87 nie przewiduje bowiem niczego innego”¹⁴. L. Kaczyński zauważa, że treść art. 9 k.p. wprowadzonego nowelą w 1996 roku nie pozostawiała wątpliwości co do charakteru przedstawionych w nim aktów prawnych, aż do uchwalenia nowej Konstytucji w 1997 roku. Ani Konstytucja z 1952 ani Mała Konstytucja nie zawierały bowiem zamkniętego katalogu źródeł prawa. Na tym tle stwierdza, że normy aktów swoistych prawa pracy utraciły swój dotychczasowy charakter powszechnie obowiązujący.

Należy jednak zaznaczyć, że stanowisko swoje profesor Kaczyński łagodzi w artykule opublikowanym 2 lata później wskazując na możliwość nadania układom zbiorowym pracy normatywnego charakteru, co miałyby wynikać zarówno z art. 59, 12 i 20 Konstytucji¹⁵. Choć jak stwierdza autor żaden z wymienionych artykułów konstytucyjnych bezpośrednio nie proklamuje normatywnego charakteru układów zbiorowych pracy, tym niemniej umacniają one argumenty aksjologiczne przemawiające właśnie za takim ujęciem ich charakteru¹⁶.

Wydaje się jednak przeważać opinia zaliczająca układy zbiorowe pracy do źródeł prawa powszechnie obowiązującego i opierająca się na założeniu, że objęcie ich regulacją konstytucyjną ma podkreślić ich cha-

¹² Por. L. Florek, *Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 9, s.9

¹³ L. Kaczyński, *Wpływ artykułu 87 na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne)*, PiP 1997, z. 8, s. 64 i n

¹⁴ Ibidem, s. 64

¹⁵ L. Kaczyński, *Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny*, PiP 1999, z. 8, s. 20-21

¹⁶ Ibidem., s. 24

rakter. Podobne stanowisko występuje w orzecznictwie SN (post. SN z 28.5.1998 r., I PKN 138/98, OSP 1999, Nr 11, poz. 206). To samo dotyczy zdaniem SN (zob. uchw. z 23.5.2001 r., III ZP 25/00, OSNP 2002, Nr 6, poz. 134) porozumień zbiorowych (innych niż układy pracy), które również są wymienione w art. 59 ust. 2 Konstytucji.

Regulaminy i statuty

Jak wskazano wcześniej art. 9 ust. 2 k.p. uznaje za źródła pracy także regulaminy i statuty.

Ponieważ regulaminy nie zostały bezpośrednio umocowane w żadnym przepisie konstytucyjnym pojawia się problem co do oceny ich charakteru prawnego. Poszukując odpowiedzi na zadany problem, M. Seweryński przedstawia dwie koncepcje. Pierwsza postuluje zastąpienie regulaminów układami zbiorowymi pracy, druga zaś koncepcja traktuje o uznaniu regulaminów za swoiste źródło prawa. Obie te koncepcje pozwalają na utrzymanie przez regulaminy charakteru źródeł prawa. Należy jednak zauważyć, że żadna z prezentowanych koncepcji nie znajdzie zastosowania w przypadku braku partnera związkowego. Uznanie regulaminu ustanowionego jednostronnie przez pracodawcę za źródło prawa pracy budzi poważne wątpliwości. Wydaje się zatem, że w przypadku braku partnera związkowego należy regulaminy zastąpić porozumieniami zbiorowymi, o ile istnieje wyraźne upoważnienie ustawowe do zawie-

rania takowych przez pracodawcę z załogą zakładu pracy.

Uznanie statutów za swoiste źródło prawa pracy budzi mniejsze wątpliwości, niż w przypadku regulaminów. Statuty są bowiem zawsze wydawane na podstawie upoważnienia ustawowego i w trybie uchwały odpowiednich organów zakładu pracy.

Konstytucyjne zasady zbiorowego prawa pracy

Jak zauważono we wprowadzeniu, opracowanie niniejsze chce wskazać także te konstytucyjne normy, które można potraktować jako konstytucyjne gwarancje praw pracowniczych, a przez to można dopatrywać się w nich „konstytucyjnych źródeł zbiorowego prawa pracy”. M. Seweryński wskazuje, że „Konstytucja formuje wprawdzie zamknięty katalog źródeł prawa powszechnie obowiązującego, ale nie zamyka go w art. 87, lecz uzupełnia także w innych przepisach konstytucyjnych”¹⁷. Przywołany autor czyniąc powyższą uwagę odwołuje się do art. 59 ust 2 Konstytucji i konstatuje, że wymienione w tymże artykule akty prawne należą do konstytucyjnych źródeł prawa. Można jednak zadać sobie pytanie, czy zasady dotyczące prawa pracy o których jest mowa w innych przepisach Konstytucji można potraktować jako źródło prawa, przy najmniej w sensie materialnym.

¹⁷ M. Seweryński, *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 386

Autorka niniejszego artykułu przychyliła się do stwierdzenia, że konstytucyjne zasady zbiorowego prawa pracy, wyrażające jak się wydaje podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy, można potraktować jako „mega-źródło” zbiorowego prawa pracy¹⁸.

Ze względu na obszerność zagadnienia, niniejsze opracowanie nie ma ambicji pełnego i wyczerpującego omówienia problemu, lecz ma na celu jedynie ukazanie konstytucyjnych źródeł fundamentalnych zasad zbiorowego prawa pracy.

Wolność związkowa

Wolność związkowa jest w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej uznana wprost, co nie budzi wątpliwości, jako że wolność ta powszechnie uznawana jest jako jedno z podstawowych praw człowieka. Wolność związkowa, której wyrazem konstytucyjnym jest art. 12 i art. 59 ust. 1 są dodatkowo wzmacniane przez powszechne prawa obywatelskie, takie jak wolność zgromadzeń czy wolność wyrażania poglądów (art. 57) i rozpowszechniania informacji (art. 54).

Art. 12. Konstytucji

Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatel-

skich, innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji.

Art. 59. Konstytucji

1. Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

W kontekście zbiorowego prawa pracy należy przytoczyć zapatrywania doktryny na kwestię wolności związkowej. Wolność ta może występować zarówno w znaczeniu pozytywnym (swoboda zakładania związków, swoboda wstępowania do związków), jak i negatywnym (swoboda nieprzystępowania do związku, swoboda wystąpienia ze związku, bez ponoszenia jakichkolwiek ujemnych następstw). M. Seweryński zwraca ponadto uwagę, że negatywną wolność związkową można rozumieć nadto w ten sposób, że prawa pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym nie mogą być mniejsze, a ich ochrona słabsza niż w przypadku pracowników zrzeszonych¹⁹.

Ograniczenie wolności związkowej jest na gruncie Konstytucji możliwe, co wprost wynika z art. 59 ust. 4.

¹⁸ Por. M. Matey-Tyrowicz, *Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 53-100

¹⁹ Seweryński M., *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy* [w:] Wyrzykowski M. (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 90

Art. 59. Konstytucji

[...]

4. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.

Należy jednak przyznać słuszność twierdzeniu, że w przypadku kolizji między normami międzynarodowymi, pierwszeństwo zastosowania mają normy Międzynarodowej Organizacji Pracy jako że są one najszerszą i najpewniejszą podstawą prawną wolności związkowej²⁰.

Dialog i współpraca partnerów społecznych

Konstytucja recypowała zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych z prawa europejskiego. Została ona *expressis verbis* wyrażona zarówno w preambule Konstytucji, jak i w art. 20 ustawy zasadniczej.

Preambuła Konstytucji

[...]ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot.[...]

²⁰ Ibidem.

Art. 20. Konstytucji

Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Konkretyzując tę zasadę należy jednak uznać, że jest ona skierowana przede wszystkim do pracodawców i pracowników, a zatem podmiotów które mogą być partnerami w zbiorowych stosunkach pracy. Jednocześnie nie można zasady tej ograniczać jedynie do zbiorowych stosunków pracy, gdyż jest ona istotna także dla szeroko rozumianej polityki zatrudnienia i polityki socjalnej.

Pojęcia „solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych” użyte w art. 20 jawią się z jednej strony jako płaszczyzna wspólnego opracowywania i podejmowania decyzji odnoszących skutek w stosunku do partnerów społecznych, z drugiej zaś jako obowiązek umożliwienia tym podmiotom czynnego uczestnictwa w procesie kształtowania zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej i preferowanie negocjacyjnego sposobu rozwiązywania sporów społecznych. Ważne z tego punktu widzenia wydają się także zaprezentowane później rozważania nt. prawa do rokowań zbiorowych w kontekście art. 59 ust. 2 Konstytucji. Jak słusznie zauważył Trybunał Konstytucyjny, użycie sformułowania dotyczącego oparcia społecznej gospodarki ryn-

kowej m.in. na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych „zakłada koncepcję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowanie ich autonomii, tworząc konstytucyjną gwarancję negocjacyjnego sposobu rozstrzygnięcia spraw spornych, umożliwiającą przewycięzanie napięć i konfliktów w procesie gospodarowania”²¹.

Na tym tle szczególnie istotne wydają się uwagi M. Seweryńskiego, który wskazuje, że oparcie na dialogu jest podstawową zasadą zbiorowego prawa pracy. Partnerska pozycja stron zbiorowych stosunków pracy ma być wyrazem konsensualnego charakteru owych stosunków. Celem tych stosunków jest osiągnięcie porozumienia. Konflikt nie jest istotą zbiorowego prawa pracy, co w sposób wyraźny uwidacznia się w definicji strajku przyjętego przez polskiego ustawodawcę. Strajk, jest to bowiem środek, którego celem jest uregulowanie zbiorowego stosunku pracy²².

Szczególnie ważną formą dialogu partnerów społecznych jest dialog prowadzony na forum Komisji Trójstronnej.

Prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych

Konstytucja uznała autonomię partnerów społecznych w stosunkach pracy także poprzez prawo do zawierania układów

zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych.

Art. 59 Konstytucji

[...]

2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

[...]

Z art. 59 ust. 2 Trybunał Konstytucyjny (wyr. z 23.10.2001 r., K 22/01, OTK 2001, Nr 7, poz. 215) wyprowadził wymóg zagwarantowania związkom zawodowym i organizacjom pracodawców m.in.:

- swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym,
- "możliwie szerokiego zakresu swobody w zakresie kształtowania treści układów zbiorowych.

Nie wszystkie jednak treści wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami da się ująć w ramy układów zbiorowych i nie wszystkie mogą być przedmiotem rokowań. Jak słusznie zauważa Trybunał Konstytucyjny „prawo do zawierania układów zbiorowych (...) nie stoi w sprzeczności z ogólnym prawem pracodawcy do kierowania pracą swoich pracowników w ramach wyznaczonych przez obowiązujące ustawodawstwo i układy zbiorowe (...) nie wyklucza również jedno-

²¹ wyr. z 30.1.2001 r., K 17/00, OTK 2001, Nr 1, poz. 4

²² za: M. Seweryński, *Konstytucyjne podstawy...*, op. cit., s. 92

stronnego normowania pewnych zagadnień przez pracodawcę” (wyr. z 10.6.2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003, Nr 6, poz. 53). Ponadto Trybunał Konstytucyjny stwierdził: „układy nie mogą regulować spraw unormowanych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy” (wyr. K 22/01). Na podobnym stanowisku stanął Sąd Najwyższy (uchw. z 16.4.2003 r., III PZP 4/03, OSNP 2003, Nr 20, poz. 482, Legalis). Orzecznictwo to nie uwzględnia propozycji zgłaszanych w nauce prawa, aby dopuścić w układach zbiorowych pracy odstępstwa od bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy, jeżeli odstępstwa te wprowadzałyby rozwiązania korzystniejsze dla pracownika.

Prawo do rokowań zbiorowych

Jak wspomniano powyżej prawo do rokowań uznane przez art. 59 ust. 2 Konstytucji jest nierozdzielnie związane z art. 20 Konstytucji.

Art. 59. Konstytucji

[...]

2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

[...]

Przyznanie związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawa do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień nie

należy rozumieć jako wprowadzenia przez ustrojodawcę monopolu tych podmiotów na prowadzenie negocjacji i zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Należy zwrócić uwagę na konieczność nadania pojęciu pracodawcy w art. 59 ust. 2 znaczenia szerszego niż w kodeksie pracy. Jak zauważa Z. Hajn „wynika to choćby stąd, że związki zawodowe, druga strona rokowań, zrzeszają, a tym samym reprezentują w rokowaniach nie tylko pracowników (...). Za oderwaniem pojęcia pracodawcy, jako strony rokowań zbiorowych, od ściśle jurydycznego znaczenia tego terminu przemawia też złożoność faktyczna i prawna procesu rokowań.”²³

Prawo do prowadzenia sporów zbiorowych

Uznając prawo do rokowań zbiorowych Konstytucja uznaje pośrednio także prawo do prowadzenia sporów zbiorowych, co wynika z użytego w cytowanym art. 59 ust. 2 sformułowania określającego cel rokowań zbiorowych, którym w szczególności może być rozwiązywanie sporów zbiorowych. W świetle unormowań konstytucyjnych należy zatem stwierdzić, że prawo do prowadzenia sporów zbiorowych przysługuje związkom zawodowym, pracodawcom i ich organizacjom na równi.

Z art. 59 ust. 2 Konstytucji można wywnioskować, że rokowania powinny być

²³ Z. Hajn, *Autonomia rokowań zbiorowych w świetle Konstytucji*, [w:] Szurgacz H. (red.), *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Wrocław 2005, s. 67

obligatoryjną procedurą rozwiązywania zbiorowych sporów pracy. Ustrojodawca uznaje zatem pierwszeństwo pokojowego rozwiązywania sporów przed innymi procedurami.

Prawo do strajku

Z użycia przez Konstytucję w art. 59 ust. 3 sformułowania "strajk pracowniczy" i z samej istoty strajku polegającej na zaprzestaniu wykonywania pracy wynika jednoznacznie wyłączenie możliwości skorzystania z tej formy protestu przez osoby niebędące pracownikami. Skoro zaś ustrojodawca przyznał prawo do organizowania strajków wyłącznie związkom zawodowym, to pozbawione go zostały inne podmioty. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że art. 6 Europejskiej Karty Społecznej z 18.10.1961 r. przewiduje w przypadku konfliktu interesów przyznanie prawa do podejmowania akcji zbiorowych nie tylko związkom zawodowym, ale wszystkim pracownikom.

Art. 59. Konstytucji

[...]

3. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.

Zwraca uwagę fakt, że w Konstytucji brak jest uprawnienia pracodawców do prowadzenia lokautu, co jak się podkreśla jest trudne do pogodzenia z zasadą równości wobec prawa wynikającą z art. 32 Konstytucji.

Podsumowanie

Niniejsze opracowanie prezentuje w jakim stopniu można traktować Konstytucję z 1997 roku za źródło zbiorowego prawa pracy. Jednocześnie esej ten ma charakter przeglądowy i nie wyczerpuje w pełni zagadnienia. Ze względu na formę artykułu i płynące z tego ograniczenie co do objętości tekstu, przedstawiono ogólne wnioski na zadany temat. Należy jednak bez wątpienia stwierdzić, że Konstytucja jest źródłem zbiorowego prawa pracy, co wyraża się zarówno w formalnym jak i materialnym rozumieniu pojęcia „źródła prawa”.

Jak słusznie zauważa W. Sanetra ustalony w rozdziale III Konstytucji katalog źródeł prawa z woli samego ustrojodawcy - w wypadku prawa pracy na mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji - poszerzony jest na układy zbiorowe pracy i inne porozumienia²⁴. Autonomiczne prawo pracy ma charakter branżowy i zakładowy (lokalny) i w tym znaczeniu nie mieści się w pojęciu powszechnie obowiązujących źródeł prawa Rzeczypospolitej Polskiej (wraz z aktami prawa miejscowego), o których mowa w art. 87 Konstytucji. Nie znaczy to jednak, że akty

²⁴ W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998, nr 12

tego prawa nie są źródłami prawa w znaczeniu konstytucyjnym. Są to źródła branżowe i zakładowe, a jednocześnie powszechnie obowiązujące, choć nie w znaczeniu "powszechnego obowiązywania", o które chodzi w art. 87 Konstytucji. Jednocześnie Ł. Pisarczyk stwierdza, że art. 9 § 1 k.p. nie przesądza o tym, jakie akty są źródłami prawa w znaczeniu przedmiotowym, a podstaw tak rozumianej normatywności należy poszukiwać w Konstytucji²⁵. Dlatego należy stwierdzić, że Konstytucja i akty w niej wymienione stanowią źródło zbiorowego prawa pracy w sensie formalnym.

Ponadto Konstytucja statuuje określone zasady porządku prawnego, a przez nadanie owym zasadom rangi konstytucyjnej należy je zaliczyć do katalogu podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy. Zasady konstytucyjne stanowią zatem źródło zbiorowego prawa pracy w ujęciu materialnym.

The Constitution as a source of collective labour law

The article shows to which extent the Polish Constitution of 1997 might be treated as a source of collective labour law.

By the will of the constitution itself - in case of labour law under art. 59 paragraph. 2 the sources collective labour law are extended

²⁵ Ł. Pisarczyk, *Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy*, PiP 2012, nr 6

to collective agreements and other arrangements. The author discusses the relevance of art. 87 of Constitution in this matter.

The article point out that the Constitution and the acts listed therein constitute sources of collective labour law in the formal sense. In addition to stated above, the Constitution enacts rules. By giving them constitutional status those rules should be classified as a catalogue of basic principles of collective labour law. Constitutional principles are therefore a source of collective labour law in material sense.

Key words: Constitution, collective labour law, sources of law

Konstytucja jako źródło zbiorowego prawa pracy

Niniejsze opracowanie prezentuje w jakim stopniu można traktować Konstytucję z 1997 roku za źródło zbiorowego prawa pracy

W opracowaniu udowodniono, że Konstytucja jest źródłem zbiorowego prawa pracy, co wyraża się zarówno w formalnym jak i materialnym rozumieniu pojęcia „źródła prawa”.

Ustalony w rozdziale III Konstytucji katalog źródeł prawa z woli samego ustrojodawcy - w wypadku prawa pracy na mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji - poszerzony jest na ukła-

dy zbiorowe pracy i inne porozumienia. W artykule dokonano analizy art. 87 Konstytucji w omawianej kwestii. Konstytucja statuuje określone zasady porządku prawnego, a przez nadanie owym zasadom rangi konstytucyjnej należy je zaliczyć do katalogu podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy. Zasady konstytucyjne stanowią zatem źródło zbiorowego prawa pracy w ujęciu materialnym.

Bibliografia

1. Banaszak B., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Wyd. 2, C. H. Beck, Warszawa 2012
2. Baran K. W., O ustawie jako źródle prawa pracy uwag kilka [w:] Góral Z. (red.), Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, s. 23-31
3. Florek L., Dostosowanie przepisów prawa pracy do Konstytucji, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 9, s. 9
4. Hajn Z., Autonomia rokowań zbiorowych w świetle Konstytucji, [w:] Szurgacz H. (red.), Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, Wrocław 2005, s. 67
5. Kaczyński L., Układ zbiorowy pracy – problem konstytucyjny, PiP 1999, z. 8, s. 20-21
6. Kaczyński L., Wpływ artykułu 87 na swoiste źródła prawa pracy (uwagi wstępne), PiP 1997, z. 8, s. 64 i n
7. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U.1997, Nr78, poz. 483
8. Matey-Tyrowicz M., Podstawowe prawa społeczne w dziedzinie pracy jako „mega-źródła” prawa pracy [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Prawo pracy w obliczu przemian, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 53-100
9. Musiała A., Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2013
10. Pisarczyk Ł., Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy, PiP 2012, nr 6
11. Sanetra W., Konstytucyjne prawo do rokowań, PiZS 1998, nr 12
12. Seweryński M., Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy [w:] Wyrzykowski M. (red.), Konstytucyjne podstawy systemu prawa, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 81-103
13. Seweryński M., Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Prawo pracy w obliczu przemian, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 386
14. Skrzydło W., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz., Komentarz

do art.87 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Lex 2013

15. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, (Dz.U.2014, poz.1502 tekst jednolity)

16. Włodarczyk M., „Swoiste” źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji [w:] Góral Z. (red.), Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, s. 107-117

17. Ziemiński Z., Teoria prawa, Warszawa-Poznań 1978, s. 79

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14

Patrycja Busse

Teza glosowanego orzeczenia brzmi:

Wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny natychmiast po jej zawarciu, bez możliwości podjęcia pracy zaofiarowanej tą umową, jest nadużyciem prawa do rozwiązania w tym trybie umowy zawartej na okres próbny, tak z uwagi na sprzeczność z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, którym z pewnością nie jest rozwiązanie umowy, której wykonywanie pracodawca uniemożliwił pracownikowi, jak i z zasadami współżycia społecznego.

Powołane orzeczenie zostało wydane w sprawie, w której Sąd Najwyższy, rozpoznając skargę kasacyjną powódki, uchylił wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego, stwierdzając, iż sytuacja wywołana zachowaniem pozwanej stanowi „ewidentne nadużycie prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę”.

Rozważany przez sądy problem dotyczy sytuacji, w jakiej znalazła się powódka we wrześniu 2010 r. W wyniku rekrutacji, przeprowadzonej przez stronę pozwaną, na stanowisko przedstawiciela medycznego w dziale leków psychiatrycznych wybrana została powódka. Zawiadomiono ją o tym

telefonicznie i następnie w drodze listu intencyjnego, który został wysłany 1 września 2010 r. W treści tego listu strona pozwana zobowiązała się do zawarcia z powódką umowy na okres próbny trzech miesięcy od 1 października 2010 r., z możliwością zawarcia umowy na czas określony 2 lat po upływie tej pierwszej umowy. Powódka list ten podpisała i odesłała, po czym dyrektor ds. marketingu i sprzedaży podmiotu zatrudniającego poinformował ją telefonicznie, iż nie zostanie ona zatrudniona. Dyrektor uzasadnił swoją decyzję tym, że zdolności interpersonalne powódki nie współgrają z kulturą organizacyjną podmiotu gospodarczego, przy czym informacje, jakoby kandydatura powódki była nieodpowiednia uzyskał od osoby postronnej, nie weryfikując ich. Należy zaznaczyć, iż powódka sprzeciwiała się decyzji dyrektora o niezatrudnieniu jej, wobec czego doszło do spotkania obu stron 1 października 2010 r., na którym najpierw została podpisana umowa o pracę na okres próbny i zaraz potem wręczono powódce wypowiedzenie wcześniej zawartej umowy.

Sąd Rejonowy, w swoim orzeczeniu, zasądził na rzecz powódki kwotę 17 500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zgodnie z art. 50 § 1 kodeksu pracy (dalej:

k.p.)¹. Z kolei, Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania, stwierdzając, że takie postępowanie strony pozwanej było „jedynym dopuszczalnym, zgodnym z prawem i niekolidującym z zasadami współżycia społecznego zachowaniem”, zatem nie wypełnia dyspozycji art. 50 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy krótko nadmienił, iż art. 50 § 1 k.p. daje pracownikowi prawo do dochodzenia odszkodowania, ale tylko w razie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na okres próbny, a nie w razie niezasadności wypowiedzenia. Jednak, w przedmiotowej sprawie, na pierwszy plan wysuwa się problem słuszności dokonania wypowiedzenia, który Sąd Najwyższy zdecydował się rozstrzygnąć w oparciu o treść art. 8 k.p. Konkluzja Sądu Najwyższego jest taka, iż umowa na okres próbny nie została wykorzystana zgodnie ze swoim celem przez podmiot zatrudniający, a zatem jej wypowiedzenie stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. W związku z zaprezentowanymi, skrajnymi stanowiskami sądów, w głosie chciałabym skupić się na dwóch kwestiach: funkcji listu intencyjnego w prawie pracy i konsekwencji niedotrzymania jego postanowień oraz ryzyku personalnym pracodawcy, konfrontując to z rolą umowy o pracę na okres próbny.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502).

List intencyjny jest przede wszystkim deklaracją zawieraną między stronami przyszłego stosunku prawnego, przewidującą ich dalszą współpracę. W takiej postaci dokument ten nie ma charakteru wiążącego, a więc nie wywoła skutków prawnych dla żadnej ze stron. Jednak jego treść może zostać tak ukształtowana, że będzie on stanowił ofertę lub umowę przedwstępną. Art. 300 k.p. umożliwia korzystanie z instytucji opisanych w kodeksie cywilnym (dalej: k.c.)², a jedną z nich jest właśnie umowa przedwstępna. Sąd Okręgowy w przedmiotowym stanie faktycznym przyjął, iż list intencyjny przedstawiony powódce stanowił w swojej istocie umowę przedwstępną. Z treści tego listu wynikało, że strona pozwana zobowiązywała się do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a nie tylko informowała o pomyślnym przejściu rekrutacji i możliwości zatrudnienia. W tym przypadku list stwarza gwarancję zatrudnienia przynajmniej na okres próby, tym bardziej że powódka zaakceptowała list, podpisując i odsyłając go. Zatem należy zaznaczyć, że mamy do czynienia z umową przedwstępną jednostronnie zobowiązującą³. Dodatkowo, list, aby uznać go za umowę z art. 389 k.c., musi zawierać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej, a więc umowy o pracę, wynikające z art. 29 k.p.: strony umowy, jej

² Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 121).

³ A. Olejniczak, *Komentarz do art. 389 Kodeksu cywilnego*, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, red. A. Kidyba, LEX 2014.

rodzaj, datę zawarcia umowy oraz warunki pracy i płacy.

Z uregulowania umowy przedwstępnej wynika, iż wyróżnia się dwa rodzaje skutków niedotrzymania zobowiązania zawarcia umowy przyrzeczonej, istotnych dla wierzyciela⁴. Pierwszym z nich jest możliwość dochodzenia odszkodowania przez wierzyciela (potencjalnego pracownika) w razie uchylenia się przez potencjalnego pracodawcę od zawarcia umowy o pracę. Drugim skutkiem, silniejszym, jest możliwość żądania zawarcia umowy przyrzeczonej przez wierzyciela, o ile umowa przedwstępna spełnia wymogi formalne, w szczególności co do formy umowy przyrzeczonej. W przedmiotowej sprawie powódka miała prawo do obu tych świadczeń. Należy wyjaśnić, iż powódce przysługiwało żądanie zawarcia umowy na okres próbny z tego względu, że umowa przedwstępna została sporządzona na piśmie. Umowa ta obejmuje zobowiązanie do zawarcia w przyszłości umowy o pracę, a zgodnie z art. 29 § 2 k.p., umowa, której celem jest nawiązanie stosunku pracy powinna być zawarta w formie pisemnej, aczkolwiek nie wyklucza to jej zawarcia w innej formie z obowiązkiem potwierdzenia treści tej umowy do dnia rozpoczęcia pracy przez pracownika (jest to skutek niedochowania formy pisemnej)⁵.

⁴ A. Olejniczak, *Komentarz do art.390 Kodeksu cywilnego*, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, red. A. Kidyba, LEX 2014.

⁵ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 29 Kodeksu pracy*, Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, LEX 2014.

Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, strona pozwana nie mogła skutecznie uchylić się od zawarcia umowy przyrzeczonej chociażby z tego powodu, że termin jej zawarcia był wyznaczony w treści listu intencyjnego (1 października 2010 r.) i nie mogła ona liczyć na to, że uprawniony z tej umowy, w ciągu roku od jej zawarcia, nie będzie tego dochodził (art. 389 § 2 k.c.). Strona pozwana, w świetle obowiązujących przepisów, nie mogła powołać się na przyczynę uzasadniającą niewykonanie zobowiązania bez negatywnych dla siebie konsekwencji, ponieważ tak naprawdę w każdym wypadku uprawniony mógłby wytoczyć powództwo o odszkodowanie lub o nawiązanie stosunku pracy (zgodnie z art. 64 k.c. prawomocne orzeczenie sądu zastąpi oświadczenie woli strony pozwanej). Można się jedynie zastanawiać, czy z punktu widzenia strony pozwanej nie lepiej byłoby zapłacić sumę pieniężną tytułem odszkodowania na podstawie przepisów k.c. niż procesować się przed sądami pracy o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów.

Nie negując roszczenia o nawiązanie stosunku pracy kandydata na pracownika należałoby zwrócić uwagę na sytuację potencjalnego pracodawcy. Dlaczego ma on zatrudnić osobę wbrew swoim interesom? Czy słusznie, uchylenie się pracodawcy od zawarcia umowy przyrzeczonej, należy

rozumieć jako „bezpodstawną, nieuzasadnioną odmowę” zawarcia takiej umowy⁶?

W literaturze mówi się o ryzyku pracodawcy – jest to jedna z cech wyróżniających stosunek pracy. Ryzyko wiąże się z wieloma okolicznościami wykonywania pracy przez pracownika i stanowi obciążenie dla pracodawcy, minimalizując odpowiedzialność pracownika czy zapewniając mu pewne świadczenia. Istotne w przedmiotowej sprawie jest tzw. ryzyko osobowe pracodawcy (ryzyko w wyborze)⁷. Pracodawca sam dobiera członków zespołu, którym kieruje, zatem ciężar tego ryzyka przenosi się na etap rekrutacji. Należy dokonać wyboru pracownika, który posiada odpowiednie kwalifikacje, jak też cechy interpersonalne, które pozwolą mu wykonywać prawidłowo obowiązki pracownicze, zgodnie z poleceniami pracodawcy i profilem działalności danego podmiotu. Na dalszym etapie współpracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezawinione szkody wyrządzone przez pracownika w toku wykonywania przez niego pracy. Wina jest przesłanką trudną do ustalenia, ponieważ cechą stosunku pracy jest obowiązek starannego jej wykonywania. Zatem winę należałoby oceniać w świetle danej sytuacji i umiejętności konkretnego pracownika, żeby z odpowiedzialności zwolnić pracodawcę. W związku z powyższym, nie jestem

przekonana do stanowiska, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie miał racji, odmawiając zawarcia umowy na okres próbny z powódką. Pomijając w tym miejscu kwestię niezwyfikowania przez stronę pozwaną informacji o powódce uważam, że pracodawca nie powinien sam narażać się na potencjalne straty ze strony pracownika. Przez straty rozumiem nieosiągnięcie zamierzonych wyników ekonomicznych firmy, jak też ponoszenie szkód w związku z nieprawidłowym doбором kontrahentów czy nieprawidłowym zawieraniem kontraktów przez pracownika („zorientowana na wynik za wszelką cenę”). Pracodawca musi mieć na uwadze również komfort pracy swojego zespołu pracowników, a to może być trudne do osiągnięcia, gdy pojawia się „osoba konfliktowa”. Reasumując, należy wysunąć postulat stworzenia unormowania, które pozwalałoby uchylić się pracodawcy od zawarcia przyrzeczonej umowy ze względu na tak opisane czynniki. Poniżej przedstawię swoje stanowisko dotyczące kwestii wypowiedzenia stosunku pracy w oparciu o kryterium ryzyka pracodawcy.

Z drugiej strony, należy na kwestię ryzyka spojrzeć również z innej strony. Jednym z środków minimalizowania ryzyka osobowego jest wspomniana już wyżej umowa o pracę na okres próbny (art. 25 § 1 k.p.). Celem tej umowy jest wzajemne poznanie się pracownika i pracodawcy zanim zawrą oni umowę o pracę innego rodzaju: na czas określony albo nieokreślony. W trakcie trzymiesięcznego okresu jej

⁶ A. Rzetecka-Gil, Komentarz do art. 390 Kodeksu cywilnego, Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania – część ogólna, LEX 2011.

⁷ Red. Z. Góral, *Umowne podstawy zatrudnienia*, WKP 2012.

trwania (maksymalnie) pracodawca zapoznaje się z kwalifikacjami pracownika, zadeklarowanymi w przedstawionych mu dokumentach w trakcie rekrutacji, sprawdza, czy pracownik umie wykorzystać zdobytą wiedzę w praktyce. Jest to też czas, kiedy pracodawca ocenia umiejętność współpracy tego pracownika z pozostałymi członkami zespołu. Jednocześnie pracownik poznaje specyfikę pracy w danym zakładzie pracy, warunki jej wykonywania u danego pracodawcy. Po tym okresie obie strony decydują, czy chcą kontynuować współpracę, czy nie⁸. Warto nadmienić, iż przed nowelizacją z 2015 r.⁹ cele zawarcia umowy o pracę na okres próbny opisane były w większej mierze w literaturze przedmiotu niż uregulowane ustawowo. Już od 22 lutego 2016 r. treść art. 25 § 2 k.p. brzmi: „Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy”. Umowa na okres próbny nie obliguje do zawarcia kolejnych umów o pracę. Taka umowa nie jest stabilną podstawą zatrudnienia po pierwsze ze względu na jej terminowość, a po drugie – możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem w każdym czasie, przy czym w przypadku tej umowy obowiązują krótkie okresy wypowiedzenia (w zależno-

ści od czasu trwania umowy – 3 dni robocze, 1 tydzień lub 2 tygodnie). W sytuacji, gdy pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy, ten ostatni może wypowiedzieć umowę na okres próbny nie podając przyczyny tej czynności prawnej i nie konsultując tego z zakładowymi organizacjami związkowymi, co znacznie ułatwia podjęcie działań pracodawcy. Oczywiście, pracownik również ma prawo wypowiedzieć taką umowę, jeżeli praca, w zaoferowanych warunkach, mu nie odpowiada.

W tym miejscu chciałabym zaznaczyć, że jeżeli już umowa o pracę na okres próbny została zawarta, to obie jej strony powinny z niej skorzystać. Innymi słowy, należałoby uczynić z umowy na okres próbny użytek zgodny jej przeznaczeniem (o czym była mowa powyżej). Po to uregulowanie tej umowy przewiduje możliwość jej rozwiązania, żeby zapewnić ochronę interesu pracownika, a wydaje się, że przede wszystkim pracodawcy, ponieważ dopiero co zatrudniona osoba działa w jego imieniu i na jego rachunek, a to on będzie odpowiadał za skutki postępowania swojego pracownika.

Wypowiedzenie jest jednostronną czynnością skutkującą rozwiązaniem umowy o pracę, niewymagającą zgody drugiej strony. Pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia, co nie powinno jednak oznaczać dowolności. Za działaniem pracodawcy, bo to je poddajemy rozważaniom, powinny stać pewne przesłanki. Dlatego też Sąd Najwyższy przyznaje sądom

⁸ E. Staszewska, *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, WKP 2012.

⁹ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220).

pracy prawo do oceniania wypowiedzenia umowy o pracę w świetle art. 8 k.p. – czy nie zostało dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego czy społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa¹⁰. Stąd można wyprowadzić wniosek, że gdyby sąd potwierdził takie naruszenie, to zwolniony pracownik miałby prawo również wtedy dochodzić odszkodowania.

W treści art. 8 k.p. odnajdujemy dwie klauzule generalne: społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współzycia społecznego. Opisując po krótku znaczenie tych klauzul należy wskazać, że społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oznacza wykorzystanie uprawnienia wynikającego z określonego przepisu zgodnie z jego celem w świetle zmieniającej się sytuacji rynkowej (ekonomicznej). Z kolei zasady współzycia społecznego odwołują się do ocen moralnych i norm obyczajowych uznawanych w społeczeństwie, ale też nakazują uwzględnienie interesu indywidualnego (okoliczności towarzyszących danej osobie – jej sytuacji majątkowej czy rodzinnej)¹¹.

Czy wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny zaraz po jej zawarciu stanowi nadużycie prawa w świetle art. 8 k.p.? Tak jak wspomniałam, wypowiedzenie powinno być oparte na jakiejś podstawie, oczywiście nie wymaga ona ujawnienia.

¹⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84.

¹¹ A. Wypych-Żywicka, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, LEX 1996.

Posiłkując się opracowaniami dotyczącymi wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, w przypadku umowy na okres próbny na pierwszy plan wysuwają się przyczyny leżące po stronie pracownika. Powinny one charakteryzować się jakimś ciężarem gatunkowym, powinny być rzeczywiste. Jako przykład, znajdujący zastosowanie do umowy na okres próbny, można podać „usprawiedliwioną utratę zaufania do pracownika, jeżeli znajduje ona oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej, które same w sobie uzasadniają wypowiedzenie, i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń”¹², „nieporadność w wykonywaniu zadań”¹³ czy „brak należytej staranności czy też nieudolność w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”¹⁴. Jak najbardziej, do takich wniosków pracodawca może dojść w trakcie trwania umowy na okres próbny, zrywając wtedy łączący strony kontrakt, w celu uniknięcia negatywnych dla siebie konsekwencji (oprócz wspomnianego wcześniej ryzyka osobowego, pracodawca może kierować się również osiągnięciem zamierzonych wyników gospodarczych, które z kolei praca danej osoby

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 363/98.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97; A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, LEX 2013.

może ograniczać). Moim zdaniem, jeśli takie przyczyny stoją za wypowiedzeniem umowy o pracę na okres próbny (a mogą one zostać ujawnione dopiero na etapie postępowania sądowego), to nie stanowi ono nadużycia tego prawa w świetle art. 8 k.p.

Jednak logicznym jest to, że pracodawca nie może wywieść takich wniosków, nie dopuszczając pracownika do wykonywania pracy. Dlatego należy przyjąć, że kwestia owego nadużycia zależy od tego, kiedy pracodawca dokonał wypowiedzenia. Pracodawca powinien podjąć stosowną decyzję w rozsądnym czasie – kiedy umowa trwa już jakiś czas, w umówionym okresie. Decyzja powinna być podyktowana racjonalnymi pobudkami, które ujawniły się w trakcie trwania umowy – przykładowo takimi, które zostały powołane w powyższym akapicie. Jednak nie można wykluczyć, że chociażby po jednym dniu pracy pracodawca będzie skłonny rozwiązać umowę na okres próbny za wypowiedzeniem (np. na stanowisku przedstawiciela handlowego leków, jeżeli pracownik w kontakcie z klientami podaje nieprawdziwe dane o składzie leków, producencie, a przede wszystkim ustala własne stawki leków). Ważne jest jednak to, żeby poddać pracownika próbie, a więc umożliwić realizację funkcji umowy na okres próbny. Wtedy można wyeliminować twierdzenia, jakoby wypowiedzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

W kontekście wypowiedzenia umowy o pracę zasady współżycia społecznego należy rozumieć jako te normy, które wymagają zatrudnienia pracownika i stworzenia mu możliwości do zaprezentowania swoich umiejętności. Z kolei społeczno-gospodarcze przeznaczenie wypowiedzenia daje uprawnienie do rozwiązania takiej umowy w rozsądnym czasie i w oparciu o rozsądne kryteria. Dlatego też należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, że społeczno-gospodarczym przeznaczeniem wypowiedzenia umowy na okres próbny nie jest rozwiązanie umowy, której wykonywanie pracodawca uniemożliwił pracownikowi. Ponadto, pamiętajmy, iż pracownik ma prawo oczekiwać, że zostanie dopuszczony do pracy, zgodnie z definicją stosunku pracy, z której wynika obowiązek pracodawcy umożliwienia pracownikowi rzeczywistego wykonywania pracy (art. 22 § 1 k.p.)¹⁵. Skoro zasady współżycia społecznego obejmują normy obyczajowe to można wyprowadzić wniosek, iż takie zachowanie pracodawcy jest z nimi sprzeczne, ponieważ zarówno pracownik, jak i osoby trzecie mają prawo oczekiwać dopuszczenia do wykonywania pracy (te normy mają znaczenie uniwersalne).

Podsumowując, należy przychylić się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w glosowanym orzeczeniu z uwzględnieniem uwag zaprezentowanych w niniej-

¹⁵ K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 22 Kodeksu pracy*, Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, K. Jaśkowski, E. Maniewska, LEX 2015.

szej glosie. Korzystając z przyznanego uprawnienia Sąd ocenił wypowiedzenie umowy na okres próbny, dokonane natychmiast po jej zawarciu, za sprzeczne z normami pozaprawnymi – zarówno społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jak i zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie, pod rozwagę ustawodawcy należy poddać problem możliwości odstąpienia od zawarcia umowy o pracę – umowy przyrzeczonej - przez pracodawcę jeszcze przed przystąpieniem do czynności formalnych w tym zakresie.

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2014 r., I PZP 3/14

Marcin Ziarkowski

Teza

„Zapewnienie pracownikowi – kierowcy samochodu ciężarowego odpoczynku nocnego w kabinie samochodu ciężarowego podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju¹ (dalej rozporządzenie MPiPS).”

Stan faktyczny

Zatrudnieni u strony pozwanej jako kierowcy transportu międzynarodowego powodowie odbyli w latach 2009 - 2011 liczne podróże służbowe, podczas których nocowali w kabinach samochodów ciężarowych oddanych im do dyspozycji przez pracodawcę. Pojazdy, w których nocowali, były wyposażone w homologowane kabiny przystosowane do noclegu. Postoje w celu noclegu odbywały się na tzw. parkingach bezpiecznych, gdzie istniała możliwość skorzystania z odpowiedniej bazy socjalnej. Powodowie z tytułu podróży służbowych

otrzymywali dietę w ujednoczonej wysokości 42 euro za każdy dzień delegacji, co wynikało z obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania oraz postanowień umów o pracę łączących strony. Poza dietą powodowie nie otrzymywali ryczałtów za noclegi w ramach odpoczynku dobowego, ponieważ pozwany pracodawca uważał, że zapewnił im bezpłatne miejsce do spania w przystosowanej do tego kabinie. Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powodów o zapłatę ryczałtów za noclegi realizujące dobowy odpoczynek pracownika - kierowcy podczas podróży służbowej są bezzasadne, ponieważ pracodawca zapewnił im bezpłatny nocleg w odpowiednio przystosowanej do tego kabinie samochodu ciężarowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi, podzielając stanowisko zaprezentowane w wyroku SN z 4 czerwca 2013 r.², wobec powstania zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, wystąpił na podstawie art. 390 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego³ do SN o rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy w swoim zapytaniu stanął na stanowisku, że brak jest podstaw do twierdzenia, że zapewnienie kierowcy w kabinie samochodu ciężarowego miejsca do spania nie może stanowić formy

¹ Dz.U. z 2002 r. Nr 236, poz. 1991 ze zm.

² II PK 296/12, Legalis, numer 712222.

³ Dz.U. z 1964 r. Nr 43, poz. 296 ze zm.

zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS.

Glosa

Na samym początku należy podać zastrzeżenie, że rozporządzenie, na tle którego została wydana przedmiotowa uchwała, utraciło moc i zostało zastąpione rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej⁴, w którym postanowienia § 9 ust. 1-4 rozporządzenia MPiPS zostały w całości przepisane do § 16 ust 1-4, tak więc postanowienia uchwały I PZP 3/14 pozostają nadal aktualne w obecnym stanie prawnym. W swoim opracowaniu będę opierał się na numeracji z rozporządzenia MPiPS z 2002 r., na podstawie którego została wydana głosowana uchwała.

Uchwała SN I PZP 3/14 z 7 października 2014 r. jest rozwinięciem uchwały siedmiu sędziów SN z 12 czerwca 2014 r.⁵ o niemalże identycznej tezie. Obydwa orzeczenia jednoznacznie negują pogląd, że zapewnienie pracownikowi-kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie

stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS. Takie stwierdzenie należy z całą stanowczością uznać za zbyt daleko idące w świetle obowiązujących przepisów prawa polskiego oraz stosowanych w Polsce przepisów prawa międzynarodowego, w tym prawa Unii Europejskiej.

W uzasadnieniu głosowanej uchwały (podobnie jak w sprawie II PZP 1/14) SN słusznie zauważył, że wiążące Polskę akty prawne, takie jak umowa europejska dotycząca pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przejazdy drogowe (AETR) z 1 lipca 1970 r.⁶ czy rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85⁷ nie stanowią przeszkody dla wykluczenia możliwości uznania zapewnienia noclegu w specjalnie do tego przystosowanych kabinach samochodów ciężarowych jako formy bezpłatnego noclegu w myśl rozporządzenia MPiPS. Co więcej, obydwie akty dopuszczają możliwość wykorzystania przez kierowcę dziennego (także tygodniowego skróconego) odpoczynku w pojeździe, jeśli dokona on takiego wyboru, pod warunkiem, że 1) pojazd posiada odpowiednie miejsce do spania dla

⁴ Dz.U. z 2013 r., poz. 167.

⁵ II PZP 1/14, Legalis, numer 924457.

⁶ Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1087 ze zm.

⁷ Dz. U. UE. L. 2006 nr 102, s. 1.

każdego kierowcy oraz 2) pojazd znajduje się na postoju. Podobnie ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁸ w art. 14 ust. 1 dopuszcza wykorzystanie dobowego noclegu w pojeździe o ile ten znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania.

Po analizie powyższych przepisów, w oparciu o ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁹ (dalej k. p.) oraz rozporządzenie MPiPS, SN doszedł do konstatacji, że pojęcia „odpowiednie miejsce do spania” oraz „bezpłatny nocleg” nie są tożsame. Można przyznać częściowo rację SN, ale przecież brak tożsamości tych pojęć na gruncie fundamentalnych zasad logiki nie oznacza, że wskazane pojęcia całkowicie się wykluczają. Na tle przytoczonych przepisów powoływanych w uzasadnieniu uchwały przez SN z pewnością nie można całkowicie wykluczyć możliwości krzyżowania się zakresów semantycznych powoływanych pojęć, co w toku argumentacji całkowicie umknęło składowi orzekającemu. Tak więc z punktu widzenia elementarnej logiki można uznać, że zapewnienie „odpowiedniego miejsca do spania” może w niektórych przypadkach, przy spełnieniu określonych warunków, stanowić zapewnienie „bezpłatnego noclegu” w myśl rozporządzenia MPiPS wbrew pogładowi SN.

Zgodnie z § 9 ust. 1 rozporządzenia MPiPS za nocleg przysługuje pracownikowi zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachun-

kiem hotelowym, w granicach ustalonego na ten cel limitu określonego w załączniku do rozporządzenia, a w razie nieprzedłożenia tego rachunku, co wynika z ust. 2 tego przepisu, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu, o którym mowa w ust. 1. Uzupełnienie tej regulacji stanowi § 9 ust. 4 rozporządzenia, który wprost zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłacenia tych świadczeń w sytuacji zapewnienia przez niego bezpłatnego noclegu swojemu pracownikowi. Na tle tych unormowań karygodnym błędem interpretacyjnym w uchwale II PZP 1/14, powielonym przez SN w uchwale I PZP 3/14, było nakazanie pracodawcy wypłacania ryczałtu na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 9 ust. 1 pomimo tego, że jego pracownik - kierowca korzystał z kabiny pojazdu przystosowanej do noclegu podczas podróży służbowej. Pracodawca ponosi koszt przystosowania kabiny swoich pojazdów do warunków noclegowych i dodatkowo, zdaniem SN, powinien ponieść ciężar wypłacenia ryczałtu, z którego w takim wypadku przecież *expressis verbis* zwalnia go § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS, o ile kierowca korzysta z kabiny noclegowej. Świadczenie wynikające z § 9 ust. 1 lub ust. 2 co do istoty stanowi zwrot kosztów za nocleg, a zatem w sytuacji, gdy pracownik nie ponosi żadnych kosztów, nie powinno być mowy o jakimkolwiek ryczałcie wypłaconym przez pracodawcę z tytułu zwrotu kosztów noclegu. Pracodawca w takiej sytuacji już raz poniósł koszty noclegu kierowcy w postaci przystosowania samochodu

⁸ Dz.U. z 2004 r. Nr 92, poz. 879 ze zm.

⁹ Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.

do odbycia takiego noclegu, tak więc w przypadku, gdy kierowca rzeczywiście dokonuje odpoczynku dobowego w kabinie samochodu, ponoszenie po raz drugi przez przedsiębiorcę transportowego kosztów noclegu swojego kierowcy wydaje się być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracownika odbywającego zagraniczną podróż służbową do zwrotu kosztów noclegu w myśl art. 8 k. p. Skoro kierowca nie poniósł żadnych kosztów, ponieważ spał w przystosowanej do tego kabinie, to nie należy mu się ryczałt. Należy pamiętać, że niezależnie od kosztów noclegów pracodawca musi ponosić jeszcze ciężar diet podczas podróży zagranicznych swoich pracowników.

Z podobnego założenia w opisywanej kwestii wychodzi doktryna prawa pracy. Świadczenia z tytułu podróży służbowej, do uregulowania których kompetencję ustanawia art. 775 k. p., takie jak diety i inne świadczenia związane z podróżą służbową, zdaniem komentatorów, nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę wykonywaną w czasie podróży służbowej i stanowią kompensatę dodatkowych kosztów, które ponosi pracownik w związku z tym, że nie wykonuje pracy w stałym miejscu pracy, lecz zmuszony jest odbyć podróż w celu jej wykonania¹⁰. Niewątpliwie konieczne jest istnienie jakiegoś kosztu poniesionego przez pracownika, aby uzyskać ten zwrot, bowiem,

¹⁰ M. Skąpski, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, dostęp w wersji elektronicznej – Lex.

jak pisze M. Skąpski, taki zwrot musi mieć charakter „kompensacyjny”, czyli musi kompensować jakiś dodatkowy faktyczny wydatek poniesiony przez pracownika podczas podróży służbowej z tytułu noclegu. Koszty podróży wymagają udokumentowania rachunkami, jednak dopuszczalne jest ich rozliczenie ryczałtem. W tym wypadku pracownik nie ma obowiązku dokumentowania faktycznego poniesienia wydatków¹¹. Niewątpliwie jakieś wydatki muszą jednakże być poniesione przez pracownika, gdyż w przeciwnym razie nie powstanie tytuł do wypłacenia ryczałtu.

Na gruncie uchwały I PZP 3/14 SN doszedł do kuriozalnego wniosku: „w razie nieprzedstawienia rachunku za hotel (motel) kierowcy przysługuje więc co najmniej (art. 775 § 5 k. p.) ryczałt w wysokości 25% limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 775 § 2 k. p., z czym w sprzeczności nie pozostaje „zaoszczędzenie” przez niego wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia. Można w związku z tym przyjąć, że nawet gdy kierowca nie pokrywa faktycznie kosztów noclegu (ponieważ korzysta w tym celu z kabiny pojazdu) i w związku z tym nie przedstawia rachunku za hotel (motel), należy mu się ryczałt w wysokości określonej w § 9 ust. 2 rozporządzenia MPiPS. Takie rozumowanie SN stanowi zaprzeczenie podstawowej zasady prawa *clara non sunt interpretanda* oraz stanowi przykład wykładni *contra*

¹¹ *Ibidem*.

legem. Kwota wypłacona w sytuacji opisanej w cytowanym fragmencie nie byłaby przecież już zwrotem kosztów noclegu w myśl § 9 rozporządzenia MPiPS, lecz stanowiłaby wyłącznie dodatkowe wynagrodzenie, którego wypłacaniem zostaje obciążony pracodawca (i tym jest w praktyce). W obecnym stanie prawnym, wbrew temu co orzekł SN, nie istnieje żadna podstawa normatywna do wypłacania takiego dodatkowego świadczenia na rzecz pracownika.

Zgodnie z art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców z 2004 r. kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w art. 775 § 3-5 k.p. Przepis wprost wyraża, że środki należą się kierowcy na pokrycie kosztów. W świetle tego uregulowania oraz wcześniej wspomnianych norm całkowicie nietrafionym zdaje się być pogląd SN, że „ryczałt przysługuje nawet wtedy, gdy kosztów w tych faktycznie (kierowca) nie poniósł”. W myśl przepisów bowiem takie środki nie pokrywałyby przecież żadnych kosztów, a jedynie zwiększały realne wynagrodzenie kierowców, a tym samym dyskryminowały pracodawcę. Brakuje również regulacji, która mógłby stanowić podstawę przyjęcia takiej fikcji prawnej.

W prawotwórczej wykładni SN dokonanej w uchwale I PZP 3/14 można doszukiwać się naruszenia zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz pogwałcenia zasady

pewności prawa określonej w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.¹² Treścią zasady pewności prawa jest związanie ustawodawcy normami konstytucyjnymi, a władzy wykonawczej i sądowniczej – ustawą. Patrząc natomiast od strony jednostki, pewność prawna rozumiana jest jako trwałość prawa i przewidywalność państwowych rozstrzygnięć (ochrona zaufania obywatela do państwa)¹³. Ochronie konstytucyjnej podlega nie tylko zaufanie obywateli do litery prawa, ale także do uzasadnionego sposobu jego interpretacji, przyjmowanego podczas stosowania prawa przez organy państwa¹⁴. Należy uznać, że przedsiębiorcy transportowi nie wypłacali ryczałtów za nocleg w sytuacji, gdy ich pracownicy odbywali go w przystosowanych do tego kabinach, ponieważ czynili to w zaufaniu do literalnej wykładni prawa i takiego sposobu interpretacji prawa przez sądy. Celowo wyposażali swoje samochody w miejsce do spania, zakładając, że w ten sposób zostaną zwolnieni z ponoszenia dodatkowych kosztów i będą mogli uzyskać większą konkurencyjność na bardzo wymagającym rynku. Naruszająca art. 2 Konstytucji linia orzecznicza utrwalona w uchwale I PZP 3/14 na skutek swej nieprzewidywalności stała się obecnie przyczyną ponoszenia bardzo dużych strat przez przedsiębiorstwa transportowe.

¹² Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

¹³ B. Banaszek, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, dostęp w wersji elektronicznej – Legalis.

¹⁴ SK 8/00, Legalis, numer 50911.

SN w uchwale I PZP 3/14 błędnie uznał z góry, że „obowiązkiem pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie międzynarodowym jest zapewnienie pracownikowi bezpłatnego noclegu umożliwiającego odpowiednią regenerację sił, przy czym warunku tego nie spełnia miejsce do spania w kabinie pojazdu (nawet, gdy ma ono wysoki «godziwy» standard)”. Nietrudno wyobrazić sobie sytuację, w której kabina pojazdu ciężarowego będzie lepiej wyposażona niż pokój w motelu (hotelu). Tym bardziej dziwi to, że tak kategoryczna uchwała w sprawie I PZP 3/14 została podjęta na tle stanu faktycznego, w którym kierowcy dysponowali względnie dobrymi warunkami do odbycia noclegu dobowego tj. homologowanymi kabinami przystosowanymi do noclegu, wyposażonymi w łóżkową, zbiornik na wodę, schowki na rzeczy osobiste, klimatyzację oraz ogrzewanie działające niezależnie od pracy silnika. Nie powinna budzić kontrowersji opinia, że wiele z kabin noclegowych współczesnych samochodów jest lepiej przystosowana do spędzania w nich nocy niż przydrożne motele, szczególnie te we wschodniej części kontynentu.

Trafnie ocenił SN w swym wyroku z 12 września 2012 r.¹⁵, że aby ustalić prawo do ryczałtu noclegowego należy na wstępie rozstrzygnąć, czy noclegi kierowcy spędzane w kabinie przystosowanej do spania i wyposażonej w homologowane łóżko nie

odpowiadały warunkom zapewnienia należytego noclegu. Sąd Najwyższy podkreślił, że powszechnie obowiązujące przepisy nie określają wymagań ani nie precyzują sposobów zapewnienia bezpłatnego noclegu. W jego ocenie cywilizowany „standard” nocnego odpoczynku zapewnionego pracownikowi w kabinie samochodu bywa spełniony tylko wtedy, gdy zapewnia regenerację sił fizycznych i psychicznych adekwatnych do wykonywania zawodu kierowcy. Jak słusznie zauważa Ł. Prasolek, powyższe podejście przyjęte przez SN byłoby jak najbardziej adekwatne w obecnym stanie prawnym przy dokonywaniu oceny noclegów spędzonych w nowych ciągnikach siodłowych, w których standard odpoczynku jest o wiele lepszy niż jeszcze kilka lat temu. Stąd w praktyce sądy powinny podjąć się trudnego zadania oceny konkretnych warunków noclegu w danym typie pojazdu, aby móc stwierdzić zasadność roszczenia pracownika o wypłatę ryczałtu za nocleg zamiast, jak chciałby SN w uchwale I PZP 3/14, przyznawać to roszczenie automatycznie bez badania konkretnego przypadku¹⁶.

Co do reperkusji społecznych należy całkowicie zgodzić się ze zdaniem prezentowanym przez A.M. Świątkowskiego wyrażonym na tle uchwały SN II PZP 1/14, że nałożenie na pracodawców obowiązku wypłacania kierowcom diet pobytowych i ryczałtu noclegowego za każdy dzień

¹⁵ II PK 44/12, Legalis, 548602.

¹⁶ Ł. Prasolek, *Czas pracy kierowców. Procedury, rozliczenia, wzory*, Warszawa 2015, dostęp w wersji elektronicznej – Legalis.

pobytu w trasie może spowodować zmianę polityki płacowej w międzynarodowym transporcie drogowym. Zwrot kosztów utrzymania w podróży służbowej posłuży jako rekompensata zredukowanej części wynagrodzenia. Może to wywrzeć długofalowe, ujemne następstwa w ekspektatywach do świadczeń emerytalno-rentowych wypłacanych w przyszłości z kapitałowego systemu ubezpieczeń społecznych¹⁷. Jest to obecnie palący problem, ponieważ bardzo często zdarza się w praktyce, że diety z tytułu podróży zagranicznych oraz dodatkowo ryczałt za nocleg wypłacany w oparciu o głosowaną uchwałę znacznie przewyższają podstawowe wynagrodzenie kierowcy. Rację ma A. M. Świątkowski, twierdząc, że akceptacja władz dla niestosowania zasady powszechnego obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w stosunku do określonej kategorii zawodowej zatrudnionych może mieć w niedalekiej przyszłości negatywne reperkusje społeczne¹⁸.

W świetle przedstawionych przeze mnie argumentów najbardziej racjonalnym rozwiązaniem wydaje się powrót do stanowiska zaprezentowanego przez SN w wyrokach z 12 września 2012 r. II PK 44/12 oraz z 3 czerwca 2013 r.¹⁹, w myśl

¹⁷ A. M. Świątkowski, *Diety czy wynagrodzenie? Reperkusje uchwały Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14 w sferze polityki płacowej w polskim sektorze międzynarodowego transportu drogowego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2015, nr 1, s. 14- 20.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ II PK 296/12, Legalis, numer 712222.

których sąd powinien ad casu ustalić i ocenić konkretne warunki odbywania noclegów w kabinie samochodu i wskazać jego ewentualne niedostatki, które sprzeciwiały się uznaniu go za bezpłatny nocleg. Według ówczesnego poglądu SN, aby można było uważać nocleg w kabinie samochodu za zapewnienie bezpłatnego noclegu, w myśl przepisów rozporządzenia MPiPS, powinien zapewnić on regenerację sił fizycznych i psychicznych adekwatną do wykonywania zawodu kierowcy. Co ciekawe, SN w uchwale I PZP 3/14 na bazie tych dwóch orzeczeń potwierdza w uzasadnieniu, że niedopuszczalnym jest założenie z natury rzeczy, że nocleg w kabinie samochodu ciężarowego nie spełnia takiego wymagania, po czym jednak w sentencji uchwały przeczy temu pogładowi i stwierdza, że zapewnienie miejsca noclegowego w kabinie samochodu przez pracodawcę nigdy nie może stanowić zapewnienia kierowcy bezpłatnego noclegu w myśl rozporządzenia MPiPS. Na marginesie, Sąd Rejonowy, a następnie Sąd Okręgowy kierujący pytanie do SN w głosowanej sprawie, słusznie za uchwałą II PK 296/12 zaprezentował swoje stanowisko, że brak jest podstaw do twierdzenia, że zapewnienie kierowcy w kabinie samochodu ciężarowego miejsca do spania nie może stanowić formy zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS. Tej argumentacji nie podzielił SN.

Zdziwienie budzi fakt, że uchwała podjęta przez trzyosobowy skład SN jest tak

bardzo niekonsekwentna i sprzeczna wewnętrznie. Zapewne nadrzędnym celem, jaki przyświecał składowi orzekającemu w sprawie, było poprawienie sytuacji kierowców, których praca należy do uciążliwych, chociażby ze względu na wykonywanie jej poza miejscem zamieszkania. Jednakże w tym wypadku SN przy swoich dobrych chęciach niesłusznie odszedł od wykładni literalnej, która zawsze ma pierwszeństwo przed wykładnią celowościową w sytuacji, gdy rozumienie przepisów nie budzi wątpliwości (tak jak w sprawie, która była przedmiotem rozstrzygnięcia w głosowanej uchwale). Sąd Najwyższy już po raz kolejny wcielił się w rolę ustawodawcy i nakazał pracodawcom wypłatę ryczałtu z tytułu zwrotu fikcyjnych kosztów noclegu mimo tego, że takie rzeczywiste koszty nie zostały poniesione przez pracownika.

Dodatkowo dziwić może krótkowzroczność SN. Poprzez utrwalenie linii orzeczniczej z uchwały II PZP 1/14 w głosowanej uchwale SN wyświadczył „niedźwiedzią przysługę” wielu pracownikom firm transportowych. Uchwała otworzyła kierowcom drogę do występowania z pozwami pracowniczymi obejmującymi okres trzech lat wstecz od swoich pracodawców. Do sądów trafia coraz więcej pozwów od kierowców o wypłatę ryczałtów. Można przypuszczać, że duża część przedsiębiorstw w branży nie jest gotowa na wypłacenie wysokich odszkodowań i ze względu na silną

konkurencję może upaść, a co za tym idzie, wielu kierowców może stracić pracę.

Należy dodać, że w większości państw Unii Europejskiej przepisy dopuszczają nocleg kierowców w kabinach samochodu bez konieczności finansowej rekompensaty²⁰. Nocowanie w odpowiednio przystosowanych do tego kabinach samochodów ciężarowych należy do specyfiki tego zawodu i nie powinno być podstawą do wypłacenia ryczałtów, tym bardziej jako fikcyjny zwrot rzeczywiście nieponiesionych kosztów noclegu.

Stanowisko przyjęte przez SN w głosowanej uchwale po raz kolejny stanowi nieuzasadniony ukłon w stronę pracowników i zaburza względną równowagę między pozycją pracownika i pracodawcy. Oczywistym jest, że nadrzędną funkcją prawa pracy jest zabezpieczenie sytuacji pracowników, ale z drugiej strony nie można zapominać o drugiej stronie stosunku pracy i o jej prawach. Uchwała I PZP 3/14 utrwała praktykę, zgodnie z którą kierowcy nadal będą spać w kabinach i pobierać należny im zdaniem SN ryczałt, tak jak robi to obecnie większość z nich. Dodatkowymi kosztami, które de facto stanowią wynagrodzenie wypłacane pod postacią ryczałtu za nocleg, obciążony został pracodawca. Uchwała I PZP 3/14 przyczynia się do zwiększenia kosztów zatrudnienia

²⁰ <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/803528,firmy-zaplaca-za-noclegi-kierowcow-ciezarowek-i-upadna.html> [dostęp: 09.07.2016 r.].

pracownika jaki ponoszą przedsiębiorcy
transportu zagranicznego w Polsce.