

OPINIE I KOMENTARZE FRDL

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKÓW PRACY PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

dr Mariusz Paradowski

Problematyka dotycząca ochrony trwałości stosunku pracy jest niezwykle ważnym zagadnieniem prawnym kształującym status prawny pracowników samorządowych. Niniejsza płaszczyzna normatywna zasadniczo wpisuje się w obszar prawa pracy. Niemniej rudymen tarne znaczenie wykazuje również w polu ustrojowego prawa administracyjnego. Za takim argumentem niewątpliwie przemawiają względy węzła prawnego, który wiąże pracownika aparatu administracyjnego ze służbą w organie administracji publicznej. Interesująco na ten temat wypowiedziała się doktryna prawnicza. *Pracą dobrowolnie podporządkowaną jest z reguły także działalność polegająca na sprawowaniu funkcji publicznych przez urzędników, sędziów, prokuratorów itd. Według polskiego prawa, tego rodzaju działalność wykonywana w celach zarobkowych jest regulowana przez prawo pracy, a nie – jak w krajach zachodnich – przez prawo publiczne (administracyjne). Osoba piastująca stanowisko, z którym łączy się wykonywanie funkcji publicznych, występuje w podwójnej roli prawnej: w charakterze pracownika i organu administracji czy organu wymiaru sprawiedliwości. Ten drugi stosunek nie jest objęty prawem pracy, lecz prawem administracyjnym czy procesowym (L. Florek, T. Zieliński, Prawo pracy, Warszawa 2011, s. 4).*

Trzeba także odnotować, że wymieniona tematyka nie tylko pozostaje częścią nauki prawa, ale znamienne rolę wykazuje na gruncie polityki kadrowej oraz praktyki stosowania prawa. Nie sposób zaprzeczyć temu, że w sferze dotyczącej zatrudnienia pracowników samorządowych istotne miejsce zajmuje orzecznictwo sądów pracy. Tutaj bowiem w obliczu prawa procesowego dochodzi do konwalidacji stosunku pracy w okolicznościach wskazujących na bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę pracownikowi samorządowemu umowy o pracę lub nielegalne rozwiązanie z nim stosunku pracy. *Rozpoznawanie spraw z zakresu prawa pracy należy do postępowania cywilnego odrębnego (...) w sprawach z zakresu prawa pracy jest uzasadnione szczególną wagą społeczną tych spraw, wyrażającą się w konieczności zapewnienia jak najdogodniejszych warunków dla należytej ochrony uprawnień pracowników. Wiąże się to ponadto z prawidłowym i skutecznym stosowaniem zasad ustawodawstwa pracy (B. Bury, M. Nawrocki za W. Siedleckim oraz Z. Świebodą, Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy, Kraków 2019, s. 7-8).* Co więcej, w obszarze prawa urzędniczego wielokrotnie pojawia się tematyka związana z mobbingiem pozostająca zwykle pośrednią przyczyną ustalania zatrudnienia. Taki stan rzeczy zachęca do podejmowania szczegółowych rozważań w płaszczyźnie ochrony trwałości stosunku pracy pracowników samorządowych.

Stosunek pracy w świetle przepisów kodeksu pracy

Pojęcie stosunku pracy jest bez wątplenia jednym z podstawach terminów prawa pracy. Zgodnie z poglądami doktryny prawniczej *stosunek pracy należy do ogólnosystemowej kategorii stosunku prawnego. Stosunkiem prawnym określa się w teorii prawa relację pomiędzy co najmniej dwoma podmiotami, której powstanie, ustanie oraz treść regulują obowiązujące przepisy prawa. W świetle komentowanego przepisu stosunek pracy jest określoną więzią prawną łączącą pracownika z pracodawcą, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy pracy określonego rodzaju, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania go za wynagrodzeniem* (A. Sobczyk (red.) Kodeks pracy – komentarz, Warszawa 2020, Legalis). Podobne stanowisko zostało przyjęte w innym opracowaniu. *Stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem* (J. Wratny (red.) Kodeks pracy – komentarz, Warszawa 2016, Legalis). Szerszej na temat wymienionego terminu wypowiedzieli się inni przedstawiciele nauki. *Stosunek pracy, stosownie do art. 2 powstaje na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami* (W. Muszalski, K. Walczak (red.) Kodeks pracy – komentarz, Warszawa 2021, Legalis). *Stosunek pracy stanowi najczęściej wykorzystywaną podstawę zatrudnienia. Do jego konstytutywnych cech należy: określenie rodzaju pracy, podległości służbowej, czyli wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Do essentialia negotii umowy o pracę trzeba jeszcze zaliczyć, co oczywiste, ustalenie wynagrodzenia za pracę. Ta ogólna definicja jest w praktyce uzupełniana przez dodawanie regulacji: urlopowych, związanych z rodzicielstwem oraz ze szczególnym trybem rozwiązywania umowy o pracę. Stosunek pracy zawiera się zawsze w ramach ustawowych, co oznacza, że jego poszczególne elementy są ściśle regulowane przez prawo* (A. Malinowski (red.) Kodeks pracy – komentarz, Warszawa 2015, Legalis). Tak ugruntowane rozumienie wymienionego terminu umożliwia podejmowanie dogłębnej analizy badawczej obejmującej teorię prawa pracy oraz jego stosowanie w obszarze działania administracji publicznej.

Teoretyzując w ten sposób koniecznością jest zwrócić uwagę na podstawę prawną pojęcia stosunku pracy wynikającą z regulacji normatywnej. Stosownie do treści przepisu art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162) przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Innymi słowy, stosunek pracy jest swoistym węzłem prawnym łączącym pracownika oraz pracodawcę. Analogicznego spojrzenia na konstrukcję normatywną stosunku prawnego należy poszukiwać w orzecznictwie sądowym. I tak, *przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem* (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 16 lutego 2021 r., III AUa 1060/20, Legalis nr 2546322).

W poglądach judykatury odnaleźć można również wykładnię językową pojęcia stosunku pracy. Zdaniem Sądu decydujące znaczenie w definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) ma dyspozycyjność pracownika i jego podporządkowanie kierownikowi pracodawcy – podporządkowanie to pozwala na odróżnienie stosunku pracy (np. umowy o pracy) od stosunku cywilnego (np. umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia). Obowiązek codziennego stawiania się w pracy (przebywania w miejscu pracy – np. w sklepie, w godzinach pracy – np. w godzinach otwarcia sklepu) oraz wykonywanie na bieżąco poleceń przełożonego, który codziennie kontroluje wykonanie jego poleceń osobiście albo telefonicznie, może świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego mimo zawarcia umowy o świadczenie usług (umowa zlecenia). Umowa zawarta jako umowa o świadczenie usług (umowa zlecenia) może się przekształcić w umowę o pracę przez sposób jej wykonywania (sposób realizowania wzajemnych obowiązków stron). Taka konwencja jest dopuszczalna w orzecznictwie i doktrynie (Postanowienie SN z dnia 16 marca 2021 r., II PSK 45/21, Legalis nr 2555561). Co znamienne, jeżeli nawet strony zawrą umowę cywilnoprawną, ale praca faktycznie świadczona jest w warunkach stosunku pracy, to należy uznać, że niezależnie od nazwy zawartej umowy, zawarta została umowa o pracę, a strony łączy stosunek pracy (Wyrok SN w Warszawie z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21, Legalis nr 2607077). W świetle przedstawionych orzeczeń judykatury nasuwają się cenne wnioski dla urzędniczego prawa pracy. Obowiązująca linia orzecznicza nie tylko przyczynia się do wyjaśnienia istoty i znaczenia stosunku pracy w sferze prawa pracy, ale także dostarcza podstaw dla dyskusji prawniczej w polu samorządowego prawa pracy. Stosunek pracy ukształtowany na gruncie procesowego prawa pracy wprowadza w analizę problemową dotyczącą standardów zatrudniania pracowników samorządowych. Często dostarcza fundamentu dla refleksji nad wadliwością składania pracownikowi samorządowemu przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, a w rezultacie rozwiązania z nim stosunku pracy. Z tego względu w dalszej części opracowania warto skoncentrować uwagę na wymienionej problematyce.

Stosunek pracy pracownika samorządowego na gruncie pragmatyki służbowej

Podjmując analizę dotyczącą stosunku pracy pracownika samorządowego na wstępie warto jednak przytoczyć definicję wymienionego podmiotu, a następnie skoncentrować uwagę na jego statusie prawnym. Z teoretycznego punktu widzenia *pracownikiem samorządowym jest każda osoba fizyczna, która pozostaje w stosunku pracy z jednostką samorządu terytorialnego wymienioną w art. 1 Ustawy o pracownikach samorządowych* (K. Czyżycka, *Zatrudnianie pracowników samorządowych [w:] Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej* t. 17, Katowice 2008, s. 64). Szerzej na ten temat wypowiedzieli się inni przedstawiciele nauki. *Definicję pracownika samorządowego można stworzyć przy pomocy różnych kryteriów. Przy zastosowaniu kryterium podmiotowego można wskazać, że pracownikiem samorządowym będzie każda osoba zatrudniona, niezależnie od stanowiska, w jednostkach wskazanych w art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. Do jednostek tych należą urzędy marszałkowskie, starostwa, urzędy gminy, biura związków jednostek samorządu terytorialnego oraz samorządowych zakładów budżetowych utworzonych przez te związki oraz biura jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego. Zgodnie z kryterium przedmiotowym pracownik samorządowy wykonuje zadania o charakterze publicznoprawnym, które zostały przekazane przez państwo określonym jednostkom samorządu terytorialnego. Są to zadania własne lub zlecone z zakresu administracji rządowej lub czynności pomocnicze albo obsługi* (M. Hetz, *Formy zatrudnienia pracowników samorządowych [w:] Rocznik Samorządowy nr 5, Ryki 2016, s. 102*). *Podstawowym aktem prawnym samorządowego prawa pracy jest ustawa z dnia 28 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.*

Określa ona status prawny osób zatrudnionych w urzędach samorządowych oraz innych samorządowych jednostkach organizacyjnych. Pragmatyka samorządowa, w ślad za swoją poprzedniczką, konstruuje kategorię normatywną pracownika samorządowego nie w oparciu o kryterium merytoryczne odnoszące się do rodzaju wykonywanej pracy (np. określonych stanowisk), lecz o kryterium formalne, jakim jest zatrudnienie w określonej grupie jednostek organizacyjnych (J. Stelina, Podstawy zatrudnienia pracowników samorządowych [w:] Gdańskie Studia Prawnicze t. XXXIV, Gańsk 2015, s. 407). Stosownie do treści przepisu art. 16 ust. 1 wymienionej ustawy stosunek pracy pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Warto odnotować, że na temat rozumienia znaczenia stosunku pracy pracownika samorządowego orzecznictwo sądowe wypowiada się dość lapidarnie. Bardziej koncentruje ono swoją uwagę na kwestiach związanych z trwaniem stosunku pracy, tym samym rezygnując z dokonywania wykładni gramatycznej tego terminu. Za takim argumentem niewątpliwie przemawia fakt, że racjonalny prawodawca na gruncie de lege lata ustawy o pracownikach samorządowych odstępując od definiowania pojęcia stosunku prawnego. Wymienione źródło prawa odsyła do definicji legalnych obowiązujących w przepisach kodeksu pracy. Interesująco natomiast wypowiedziała się judykatura w sferze przesłanek uzasadniających ustanie zatrudnienia pracownika samorządowego. I tak, *stosunek pracy osoby zatrudnionej na podstawie art. 17 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych ulega rozwiązaniu z mocy prawa, z dniem wygaśnięcia mandatu wójta gminy, bez względu na długość okresu, na który umowa o pracę z tym pracownikiem została zawarta* (Wyrok Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej z dnia 11 lutego 2015 r., IV P 50/14, Orzecznictwo Sądów Powszechnych).

Prawa i obowiązki pracownika samorządowego

Na tle podjętej analizy wyraźnie kształtuje się obraz praw i obowiązków pracownika samorządowego. Należy uznać, że status prawny osób zatrudnionych w organach jednostek samorządu terytorialnego nie pozostaje bez wpływu na ochronę trwałości stosunku pracy. W istocie naruszenia obowiązków pracowniczych zasadniczo wyodrębniają się przesłanki uzasadniające rozwiązywanie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem samorządowym. Prawa i obowiązki pracownika samorządowego w głównej mierze zostały uregulowane na mocy *de lege lata* ustawy o pracownikach samorządowych. *Znaczna liczba pracowników samorządowych, w tym w szczególności pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, powoduje, że analiza ich pozycji prawnej jawi się jako bardzo doniosła z punktu widzenia funkcjonowania całej administracji samorządowej. Jednym z istotniejszych elementów mających znaczący wpływ na określenie pozycji prawnej pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych są ich obowiązki wynikające z przepisów ustawy o pracownikach samorządowych oraz Kodeksu pracy* (J. Czerw, Obowiązki pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych – zagadnienia węzłowe [w:] *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska* nr 67, Lublin 2020, s. 9). Wedle treści przepisu art. 24 i 25 niniejszego aktu prawnego do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Niemniej do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności: przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa; wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie; udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania; dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;

zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami; zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim oraz stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego. Jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. W przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie kierownika jednostki, w której jest zatrudniony. Jednak pracownik samorządowy nie wykonuje polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje kierownika jednostki, w której jest zatrudniony. Zakres uprawnień pracownika samorządowego z kolei uregulowany został w rozdziale czwartym analizowanej źródła prawa. W myśl przepisu art. 36 tej ustawy pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Co ważne, osobie zatrudnionej na stanowisku pracownika samorządowego przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach. W sprawach nieunormowanych przepisami obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych zastosowanie posiadają normy kodeksu pracy. Oznacza to, że pragmatyka służbowa kształtująca status prawny pracownika samorządowego stanowi przykład przepisów szczególnych wobec regulacji kodeksowej. W sprawach w niej nieunormowanych stosuje się przepisy kodeksu pracy. Wśród podstawowych obowiązków pracowniczych ukształtowanych przepisami k.p. należy wymienić: sumienne i staranne wykonywanie pracy, przestrzeganie czasu pracy, przestrzeganie regulaminu pracy, zasad bhp i ppoż., dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia i nieujawnianie informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego. W katalogu uprawnień pracowniczych natomiast znajduje się: prawo do wypoczynku, prawo do doksztalcenia i awansowania, prawo do równego traktowania w zatrudnieniu, prawo do ochrony trwałości stosunku pracy – powszechnej i szczególnej.

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników samorządowych

Omawiając status prawny pracownika samorządowego należy podkreślić, że szczególnego rodzaju uprawnieniami wskazani pracownicy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według przepisu art. 56 i nast. k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Odszkodowanie z kolei przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje we wskazanej wysokości. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. W ten sposób dochodzi do ukształtowania powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Znamienną rolę spełnia tutaj orzecznictwo sądów pracy. Z uwagi na fakt, że sprawa roszczeń pracownika wynikających z bezprawnego odwołania go ze stanowiska i tym samym rozwiązania z nim stosunku pracy nie została unormowana w ustawie o pracownikach samorządowych, a jednocześnie odwołanie to w swych skutkach w sferze stosunku pracy jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdyż stosunek ten rozwiązuje się z chwilą wygaśnięcia mandatu, a więc z momentem odwołania go ze stanowiska wobec tego do ich oceny należy stosować przepis Kodeksu pracy przewidujący uprawnienia pracownika w razie niezgodne z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia (Wyrok SN z dnia 14 listopada 2018 r., III BP 4/17, Legalis nr 1846979). O wadliwości wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi samorządowemu świadczą inne spostrzeżenia judykatury. Nie podając w treści oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy ani w toku rozmowy towarzyszącej wręczeniu tego wypowiedzenia kryteriów doboru powoda do przeniesienia strona naruszyła art. 30 § 4 k.p., co uzasadnia uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa i nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy (Wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 29 września 2017r., sygn. akt X P 596/16, Portal Orzeczeń Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia).

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników samorządowych

Nie pozostaje kwestią sporną, że wśród aspektów normatywnych dotyczących zatrudniania pracowników samorządowych istotną pozycję zajmuje szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. Na gruncie urzędniczego prawa pracy oznacza na zakaz wypowiedzania umów o pracę oraz ograniczenie możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym znajdującym się w szczególnej sytuacji życiowej. Ustawodawca zalicza do wymienionej kategorii osób m. in.: kobiety w ciąży, pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, osoby w wieku przedemerytalnym, pracowników podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, działaczy związkowych, społecznych inspektorów pracy, a także postów i senatów.

Niewątpliwie na szczególną uwagę zasługuje problematyka dotycząca zakazu wypowiedzania umów o pracę oraz rozwiązywania stosunku pracy działaczom związkowym, korzystającym z ochrony trwałości stosunku pracy. O słuszności tej ochrony zatrudnienia wyraźnie mówi doktryna prawnicza. *Działacze związkowi należą do pracowników, których ustawodawca objął szczególną ochroną. Zasadność przyznania związkowcom tej ochrony nie budzi zastrzeżeń* (B. Rutkowska, Zakres podmiotowy szczególnej ochrony działaczy związkowych [w:] *Studia Iuridica Toruniensia* t. III, Toruń 2006, s. 163). *Nauka prawa pracy, podobnie jak prawo międzynarodowe, przyjmuje, że w przypadku funkcji związkowych celem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy powinno być przede wszystkim zapewnienie pracownikom niezależności ich wykonywania od pracodawcy* (A. Dral za K. Rączka, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle noweli ustawy o związkach zawodowych* [w:] *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* nr 3, Rzeszów 2018, s. 246). Podstawę prawną stanowi treści przepisów art. 32 i 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z 2021 r. poz. 1666). Stosownie do wymienionych przepisów prawnych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub zmienić jednostronnie warunki pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa powyżej z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne. Niniejszy przepis prawny posiada również zastosowanie względem międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim zasięgiem pracodawcę.

Na temat ochrony zatrudnienia działaczy związkowych nie milczy linia orzecznicza. Niemniej dostrzega ona okoliczności wskazujących na możliwości formułowania zarzutów pracownikom samorządowym w płaszczyźnie nadużycia prawa podmiotowego do zachowania zatrudnienia. *Ochrona szczególna działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględnej. Z całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności oceny przyczyn wypowiedzenia umowy i braku związku z pełnioną funkcją związkową może wynikać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 KP w związku z art. 477[1] KPC i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Nie można także wykluczyć szczególnie uzasadnionych przypadków, w których oddalenie roszczenia o przywrócenie nie zostanie „zrekompensowane” przyznaniem odszkodowania (Wyrok SN w Warszawie z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, Legalis nr 1606101). W odrębnym orzeczeniu sądowym zdaniem judykatury ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie jest ochroną bezwzględną i w okolicznościach konkretnej sprawy może zostać „przełamana”. Celem art. 32 ust. 1 (i ust. 2) ustawy o związkach zawodowych jest wspieranie i ochrona wolności związkowej poprzez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i koncentruje się na ochronie interesów zbiorowych pracowników. Natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego. W konsekwencji należy uznać dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 KP w związku z art. 477[1] KPC i zasądzenia w to miejsce odszkodowania (Postanowienie SN w Warszawie z dnia 15 maja 2019 r., I PK 83/18, Legalis nr 1921351). Wynikająca z tego przepisu norma nie kształtuje i nie zmienia praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa. Pozwala jednak sądowi ocenić, czy uprawniony rzeczywiście korzysta ze swych praw podmiotowych, czy przekracza zakres ich dozwolonego wykonywania i co za tym idzie nie zasługuje na ochronę prawną (T. Pilikowski, Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia działacza związkowego a klauzula nadużycia prawa podmiotowego [w:] Przegląd Prawno-Ekonomiczny nr 3, Lublin 2017, s. 217). W innym orzeczeniu judykatura podnosi, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (Postanowienie SN w Warszawie z dnia 19 września 2018 r., II PK 242/17, Legalis nr 1829400).*

Omawiając tematyka dotyczącą szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników samorządowych na uwagę zasługuje analiza prawna przepisów kodeksu pracy. W myśl treści przepisu art. 39 i 40 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wymienionego przepisu nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Można dostrzec, iż przedmiotowe normy prawne posiadają charakter antydyskryminacyjny. *Artykuł 39 Kodeksu Pracy, jest właściwie jedynym przepisem Kodeksu Pracy, który sprawia, że sytuacja prawna starszych osób w obrębie przepisów kodeksowych, różni się w jakiś sposób od sytuacji osób młodszych (M. Dębska, M. Dębski, Sytuacja prawna pracowników powyżej pięćdziesiątego roku życia [w:] Prawo kanoniczne nr 3-4, Lublin 2011, s. 376).*

O sytuacji prawnej pracownika samorządowego znajdującego się w wieku przedemerytalnym dość wyraźnie wypowiada się orzecznictwo sądowe. *Użyte w art. 39 Kodeksu pracy pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych.*

Dlatego też wyrażony w art. 39 Kodeksu prawnego zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje, między innymi, pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego na podstawie art. 32 lub art. 46 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych albo na podstawie art. 184 tej ustawy (Wyrok SN w Warszawie z dnia 10 października 2018 r., II PK 161/17, Legalis nr 1831985).

Przesłanką ochrony przedemerytalnej z art. 39 KP jest możliwość uzyskania prawa do tego świadczenia z osiągnięciem wieku emerytalnego. Przesłanki tej nie spełnia pracownik, który już nabył prawo i pobiera emeryturę (Wyrok SN w Warszawie z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, Legalis nr 1715373). Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (Wyrok SN w Warszawie z dnia 18 grudnia 2014, II PK 50/14, Legalis nr 1185774). Przyglądając się poglądom judykatury w tym miejscu na szczególną uwagę zasługuje stanowisko Trybunału Konstytucyjnego dotyczące pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym. W ten sposób dochodzi do kwestionowania konstytucyjnej zasady równości wobec prawa. Art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Wyrok TK z dnia 11 grudnia 2018 r., P 133/15, Legalis nr 1855464).

Szczególną ochroną trwałości stosunku pracy racjonalny pracodawca objął również pracowników pozostających w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z treścią przepisu art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W poglądach doktryny prawniczej przyjmuje się bardzo szeroką wykładnię urlopów pracowniczych. Przez określenie "urlop" należy rozumieć nie tylko urlop wypoczynkowy, ale również urlopy dodatkowe przyznawane w związku z charakterem pracy (np. z powodu szkodliwych warunków pracy), urlopy szkoleniowe, urlopy (zwolnienia) okolicznościowe, a również urlopy bezpłatne (art. 174), urlopy bezpłatne udzielane w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy (art. 174i) urlopy macierzyńskie i na prawach urlopu macierzyńskiego, urlopy wychowawcze, choć w przypadku tych ostatnich, ochrona przysługuje na mocy art. 177 i art. 1868 KP (W. Muszalski, K. Walczak (red.) Kodeks pracy – komentarz, Warszawa 2021, Legalis).

Interesująco na ten temat wypowiedziało się orzecznictwo sądowe. Przepis art. 41 KP jest przepisem szczególnym, ustanawiającym ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy w konkretnym dniu orzeczonej już chorobowej niezdolności do pracy. Warunkiem decydującym o objęciu pracownika ochroną jest zatem usprawiedliwiona nieobecność w zakładzie pracy, a nie później stwierdzona chorobowa niezdolność do pracy. Pracownik, który w danym dniu był obecny w pracy, nie korzysta ze szczególnej stabilizacji zatrudnienia, choćby następnie uzyskał chorobowe zwolnienie w celu skorzystania z ochrony art. 41 KP. Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który był i świadczył pracę, a następnie wykazał, że w takim dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 KP (Postanowienie Sądu Najwyższego w Warszawie z dnia 29 stycznia 2020 r., III PK 185/18, Legalis nr 2571443).

Okres ochronny przewidywany w art. 41 KP rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny. Przesłanką decydującą o objęciu pracownika ochroną jest więc nieobecność w przedsiębiorstwie, a nie sama choroba powodująca niezdolność do pracy. Pracownik wykonujący swoje obowiązki nie korzysta ze szczególnej stabilizacji zatrudnienia, nawet jeśli posiada zaświadczenie lekarskie stwierdzające chorobę (Postanowienie Sądu Najwyższego w Warszawie z dnia 27 lutego 2019 r., III PK 83/18, Legalis nr 1879471).

Ze względu na zakaz wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w ciąży ustawodawca na gruncie prawa pracy wyposaża wymienione pracownice w swoistą pozycję prawną. W ocenie doktryny prawniczej zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy polega na tym, że pracodawcy nie wolno złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ani też umowa nie może w tym czasie ulec rozwiązaniu na podstawie wcześniej złożonego oświadczenia wypowiedzającego umowę. W tym ostatnim wypadku oświadczenie powinno być cofnięte. Zakaz dotyczy wszystkich rodzajów umów o pracę. Od tej zasady są dwa wyjątki. Po pierwsze, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z przyczyn uzasadniających rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownicy pod warunkiem, że zakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracownicę wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Po wtóre, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem możliwe jest z powodu ogłoszenia likwidacji lub upadłości pracodawcy. Termin ten musi być uzgodniony z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową (G. Markowski za L. Florkiem, T. Zielińskim, Ochrona pracy kobiet w związku z macierzyństwem – stan aktualny oraz propozycje zmian [w:] Eunomia nr 2, Racibórz 2019, s. 52-53).

Wedle treści przepisu art. 177 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Niniejsza norma prawna nie ma zastosowania wobec pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Wyjątek stanowi umowa o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, która nie podlega powyższemu reżimowi.

Interesująco na temat ochrony zatrudnienia kobiet w ciąży wypowiada się judykatura. Dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy, istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (Wyrok SN z dnia 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, Legalis nr 63703). Jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, to może uchylić się od skutków tego oświadczenia, niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga odpowiedniego ich stosowania (Wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 21 kwietnia 2021 r., V Pa 12/20, Legalis nr 2590519). Z ochrony pracy kobiet w ciąży (art. 177 KP) wynika zakaz wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę albo warunków pracy i płacy w okresie ciąży. Z zasady tej nie wynika zakaz rozwiązywania umowy o pracę za porozumieniem stron albo zmiany warunków pracy i płacy w drodze takiego porozumienia. Pracownica, która w drodze porozumienia stron zgodziła się na pogorszenie warunków pracy lub płacy, nie wiedząc, że jest w ciąży, może się uchylić od skutków oświadczenia woli (art. 84 § 1 KC) (Wyrok SN w Warszawie z dnia 7 października 2020 r., II PK 78/19, Legalis nr 2497033).

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 KP). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 KP) (Wyrok SN w Warszawie z dnia 30 kwietnia 2027 r., I PK 174/16, Legalis nr 1795348).

Szczególną ochroną trwałości stosunku pracy został także objęty działający u pracodawcy społeczny inspektor pracy. W myśl treści przepisu art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t. j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z 2018 r. poz. 830) zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Poza tym, zasadniczo wobec społecznego inspektora pracy pracodawca nie może również zastosować wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na mniej korzystne od dotychczasowych. Norma prawna nie znajduje zastosowania w przypadku, gdy wskazane stanowisko pracy zajmuje pracownik będący w wieku przedemerytalnym, a wypowiedzenie warunków pracy i płacy stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy lub stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Omawiając ochronę zatrudnienia społecznego inspektora pracy należy również odwołać się do orzecznictwa sądowego. *Jeśli przeniesienie pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy następuje na podstawie art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.), a więc na skutek reorganizacji pracodawcy samorządowego prowadzącej do likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska, to przyjmując należy, że w takiej sytuacji nie obowiązuje zakaz z art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 23 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) Do pracownika samorządowego przeniesionego na inne stanowisko urzędnicze w trybie art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) nie stosuje się art. 38 KP. Pracownika samorządowego pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy można przenieść na inne stanowisko urzędnicze na podstawie art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Wyrok SN w Warszawie z dnia 28 października 2014 r., I PK 52/24, Legalis nr 1157402). Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) społeczny inspektor pracy jest objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej (Wyrok SN w Warszawie z dnia 8 maja 2014 r., III PK 110/13, Legalis nr 1163151). Wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów art. 13 ust. 1 i art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) prowadzi do jednoznacznego wniosku, że pracownik z dniem wyboru na społecznego inspektora pracy nabywa mandat do pełnienia tej funkcji na okres czteroletniej kadencji. Z chwilą zatem uzyskania przedmiotowego mandatu (podstawy pełnienia funkcji) pracownik zostaje objęty szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z art. 13 ust. 1. Niewątpliwie nie można wiązać początku objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy z faktycznym (fizycznym) rozpoczęciem wykonywania przez inspektora pracy czynności - uprawnień wymienionych w art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy.*

Spółeczny inspektor pracy uzyskuje prawo do wykonywania określonych w tym przepisie czynności z dniem wyboru (momentem uzyskania mandatu), a nie - z chwilą wykonania pierwszej takiej czynności w ramach pełnionej zgodnie z mandatem funkcji inspektora. Przez cały okres trwania mandatu (kadencji) oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu stosunek pracy pracownika pełniącego z wyboru funkcję społecznego inspektora pracy podlega szczególnej ochronie przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy (Wyrok SN w Warszawie z dnia 4 lutego 2013 r., I PK 202/12, Legalis nr 710306). Rzeczywiste pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego inspektora pracy, niekwestionowane przez związki zawodowe i pracodawcę powoduje, że pracownik korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) (Wyrok SN w Warszawie z dnia 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05, Legalis nr 85808).

Propozycje zmian w prawie

Na znamiennej uwagę zasługuje problem korzystania przez pracownika samorządowego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ze względu na przynależność związkową w okolicznościach wskazujących na wypowiedzenie temu pracownikowi umowy o pracę, a w rezultacie rozwiązania z nim stosunku pracy w świetle istnienia zarzutów naruszenia przez tego pracownika prawa podmiotowego, wynikającego z treści przepisu art. 8 k.p. Niejednokrotnie linia orzecznicza utwierdza w przeświadczeniu, iż korzystanie przez działacza związkowego z ochrony zatrudnienia w warunkach wskazujących na skuteczne i efektywne reprezentowanie przed pracodawcą interesów zbiorowych i indywidualnych pracowników sprowadza się do pozbawiania przez judykaturę prawa do korzystania z ochrony zatrudnienia. Sądy pracy uznają bowiem, że pracownicy samorządowi w obawie przed utratą zatrudnienia tworzą organizacje związkowe lub przystępują do istniejących w celu zagwarantowania ochrony zatrudnienia. Tymczasem podejmowanie czynności związkowych przez pracownika samorządowego na podstawie przepisów de lege ustawy o związkach zawodowych powinno być wystarczającym dowodem na to, że pracownik samorządowy będący działaczem związkowym, stosownie do treści przepisu art. 32 wymienionej ustawy korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Racjonalny prawodawca winien zatem rozważyć potrzebę zmiany prawa w kontekście możliwości powoływania się przez pracodawców w procesach sądowych na przepis art. 8 k.p., jeżeli pracownik ten podejmuje działania świadczące o reprezentowaniu interesów zbiorowych lub indywidualnych pracowników przez pracodawcę. Sam fakt takich czynności powinien stanowić wystarczający argument w wykładni prawa przemawiający na rzecz trwałości stosunku pracy pracownika samorządowego. Sądy jednak zwracają uwagę na osobiste motywacje pracownika w przynależności związkowej. Efektywność ich działania związkowego jednak nie ma większego znaczenia (patrz: B. Przywora, Glosa do wyroku SO w Częstochowie z 26.11.2015 r. IV Pa 124/15 oraz wyroku SR w Częstochowie z 23.07.2015 r. VII P 348/13. Jurysta 2016 nr 3).

Podsumowanie

W kontekście powyższej analizy badawczej należy zauważyć, że tematyka dotycząca ochrony trwałości stosunku pracy jest bardzo szeroka i zróżnicowana. Punktem wyjścia dla podejmowanych zagadnień prawnych pozostaje ustalenie rozumienia znaczenia podstawowych pojęć obowiązujących w sferze ogólnego prawa pracy oraz urzędniczego prawa pracy. Nie sposób biegle poruszać się w problematyce ochrony trwałości stosunku pracy bez wstępnego odniesienia względem takich terminów, jak: stosunek pracy, pracownik samorządowy, źródła prawa, uprawnienia do żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania etc.

Istniejące poglądy doktryny, obowiązujące ustawodawstwo oraz bogata linia orzecznicza skłaniają do podejmowania daleko idących analiz ukierunkowanych na status podmiotowy pracowników samorządowych. Tutaj bowiem często dochodzi do naruszania prawa, co staje się wyraźne w świetle postępowań procedowanych przed sądem pracy. Nie sposób zaprzeczyć temu, że prowadzona przez pracodawcę polityka kadrowa powinna wiązać się z podjęciem głębokiego namysłu nad prawidłowym stosowaniem prawa. Rzeczywistość jednak często dowodzi dokonywanie przez pracodawców błędnej wykładni prawa, co czyni potrzebę konwalidacji w procesie sądowym. System prawa nie zawsze wydaje się doskonały, jednak podstawowym ogniwem jego działania pozostaje człowiek. Nie powinien być on pozbawiony racjonalności. Prawo winno istnieć dla człowieka, nie człowiek dla prawa.

O Autorze:

Mariusz Paradowski - doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Ekonomii Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie, specjalista z zakresu prawa publicznego, autor monografii, artykułów naukowych i popularno-naukowych publikowanych w czasopiśmie krajowych i zagranicznych dotyczących prawa administracyjnego, prawa gospodarczego, prawa pracy, prawa finansowego, historii i filozofii prawa oraz zarządzania w sektorze publicznym.

Opinie wyrażone w powyższym tekście mają charakter autorski i nie należy ich traktować jako stanowiska Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego.

.....

Warszawa, listopad 2021

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego
ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa