

Prof. zw. dr hab. Zbigniew Hajn

Uniwersytet Łódzki

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Jamróz nt. Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika**

Nie budzi wątpliwości trafność wyboru tematu rozprawy. Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika było przedmiotem licznych wypowiedzi w doktrynie i orzecznictwie sądowym, co świadczy o prawnym i praktycznym znaczeniu tego tematu, nie doczekało się jednak monograficznego opracowania. Recenzowana rozprawa jest więc potrzebną i oczekiwaną próbą wypełnienia tej luki.

Treść rozprawy wykracza poza jej tytuł. Autorka nie ogranicza się bowiem do odprawy uregulowanej w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej „ustawa z 2003 r.”, lecz poddaje rozważce inne podobne świadczenia. Uwaga ta nie ma jednak charakteru zarzutu, ponieważ ukazanie określonej instytucji prawnej nie może być pełne bez ukazania jej na tle innych zbliżonych uregulowań prawnych. Sama Doktorantka określa cel pracy jako „całościowe opracowanie problematyki odpraw pieniężnych”, w tym szczególnie zbadanie różnych podstaw prawnych przyznania świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku z przyczyn niedotyczących pracownika (s. 8-9).

Recenzowane opracowanie dzieli się na pięć rozdziałów obejmujących, łącznie ze Wstępem i Zakończeniem tytułową problematykę. Każdy z rozdziałów kończy się wyodrębnionymi w strukturze pracy wnioskami, przedstawiającymi główne tezy i konkluzje danego fragmentu, co dobrze świadczy o dbałości Doktorantki o przejrzystość i komunikatywność dysertacji.

Układ pracy oddaje zamysł Autorki ukazania odprawy normowanej w ustawie z 2003 r. przez porównanie do innych podobnych lub uzupełniających ją świadczeń. Doktorantka omawia kolejno: (-) ewolucję prawa do odprawy i jej charakter prawny, w

rozdz. I zatytułowanym zbyt szeroko jako „regulacja prawna prawa do odprawy pieniężnej”; (-) problematykę prawa do odprawy pieniężnej na gruncie ustawy z 2003 r. (rozdz. II); (-) problematykę prawa do odpraw związanych z rozwiązaniem stosunku pracy na gruncie ustaw szczególnych (rozdz. III); (-) zagadnienia tego rodzaju odpraw normowanych w aktach pozaustawowych (rozdz. IV) oraz (-) inne kwestie dotyczące odprawy pieniężnej (rozdz. V). Treść ostatniego rozdziału odnosi się głównie do odprawy unormowanej w ustawie z 2003 r., dlatego bardziej odpowiednie byłoby usytuowanie go po rozdz. II.

Rozdział I dotyczy, poza pkt 1.6, głównie ewolucji odprawy od okresu przed II wojną światową (a nawet ze wzmiankami odnoszącymi się do okresu przed I wojną) do ustawy z 2003 r., co daje dobry punkt wyjścia do dalszych wywodów. W tym fragmencie pracy ukazano też w ogólny sposób międzynarodowe i unijne źródła wiążące się z jej tematem, tj. regulacje konwencji nr 158 MOP z 1982 r. dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy oraz dyrektywy Rady nr 98/59 WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Odwołanie się do tych aktów jest w pełni uzasadnione. Pomimo bowiem, że nie przewidują one obowiązku przyznania prawa do odprawy, to jednak mają znaczenie dla ustalenia przesłanek jej uzyskania. Warto dodać, że w dalszych wywodach Autorka wraca do prawa unijnego bardziej szczegółowo przy rozpatrywaniu konkretnych zagadnień (np. s. 18, 35, 177). Dyskusyjne w wywodach tego rozdziału jest twierdzenie Doktorantki, że problematyka zwolnień grupowych należy do zbiorowego prawa pracy (s. 12). Autorka przyjmuje w tym względzie pogląd dość często wyrażany w doktrynie. Tłumaczy to zapatrywanie w innym miejscu (s. 194), wskazując, że za przypisaniem ustawy z 2003 r. do tego działu prawa pracy przemawia uregulowanie w jej treści proceduralnych wymogów współpracy pracodawcy z przedstawicielstwem pracowników. Wyjaśnienie to nie wydaje się jednak przekonujące, ponieważ regulacja zwolnień grupowych, w tym odprawy, nie dotyczy praw i interesów zbiorowych, lecz indywidualnych praw pracowników. Kwestie proceduralne, mające znaczenie służebne, nie powinny więc mieć decydującego znaczenia. Idąc śladem tego rozumowania można by uznać, że także wypowiedzenie umowy o pracę jest instytucją zbiorowego prawa pracy, skoro podlega zaopiniowaniu przez zakładową organizację związkową. Do zagadnienia charakteru prawnego tytułowej odprawy,

któremu został poświęcony pkt 1.5 omawianego rozdziału, powrócę w dalszych uwagach.

W rozdziale II Autorka skupia się na przesłankach nabycia prawa do odprawy normowanej w ustawie z 2003 r., co sprowadza się do wyjaśnienia okoliczności pozwalających uznać, że nastąpiło zwolnienie grupowe lub indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz ukazania różnic między tymi dwoma kategoriami zwolnień regulowanych w ustawie. Szczególnie interesujące są rozważania w pkt 2.4 c, gdzie Doktorantka trafnie kwalifikuje różne niewymienione w ustawie zdarzenia prawne (jak np. rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z przyczyn zawinionych przez pracodawcę), prowadzące do ustania stosunku pracy, pod kątem możliwości zaliczenia ich do zdarzeń wliczanych lub nie do zwolnień w rozumieniu ustawy. Można też co do zasady uznać, że Doktorantka słusznie krytykuje zbyt schematyczne nieobjęcie ustawą pracowników mianowanych (s. 41-42), postulując jednocześnie powrót do regulacji z art. 17 wcześniejszej ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zgodnie z którym tej kategorii pracowników przysługiwała odprawa z ustawy, jeśli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidywały świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy (także s. 119, 176). Dobrze byłoby jednak uwiarygodnić w pełni tę propozycję, przez wskazanie grup pracowników mianowanych, którym przepisy szczególne nie przyznają świadczeń związanych z zakończeniem stosunku pracy. Mało przekonująca jest natomiast ocena, że ustawa z 2003 r. jest korzystniejsza od dyrektywy 98/59 WE w zakresie określenia minimalnej liczby zatrudnionych pracowników, koniecznej do zastosowania ustawy (s. 35). Tymczasem ustawa, ustalając tę liczbę na poziomie niższym niż dyrektywa, osłabia, jak się wydaje ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy w porównaniu do zwolnienia na zasadach ogólnych ("kodeksowych"). Ogólnym założeniem ustawy jest bowiem ułatwienie pracodawcy dokonywania zwolnień z przyczyn w niej określonych, szczególnie w razie kryzysów lub innych zdarzeń wymagających zwolnienia grupowego.

Rozdział III realizuje wspomniany wcześniej zamysł Doktorantki ukazania odprawy normowanej w ustawie z 2003 r. na tle innych zbliżonych uregulowań ustawowych, tj.: art. 73 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej oraz art. 6 i 7 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie tej ustawy; ustawy z 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych,

ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych, ustawy z 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, ustawy z 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela oraz ustawy z 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Obszerna charakterystyka tych regulacji prawnych znacząco wzbogaca wiedzę o tytułowej odprawie z ustawy z 2003 r., ukazując podobieństwa i różnice w unormowaniu przewidzianych w nich świadczeń. Autorka zastrzegła, że ogranicza swoje rozważania, zawarte w omawianym rozdziale, do wybranych ustaw, jakkolwiek ubocznie wskazuje na niektóre z nich (np. świadczenie przysługujące w związku z rozwiązaniem stosunku pracy dyrektorowi na podstawie ustawy z 1980 r. o przedsiębiorstwach państwowych). Szkoda jednak, że nie wzięła pod uwagę, mającego szerszy zasięg podmiotowy, a mało wyjaśnionego w piśmiennictwie, świadczenia z art. 75 kodeksu pracy.

W rozdziale IV Autorka trafnie wskazuje, że prawo do świadczeń pieniężnych – odpraw i temu podobnych - może wynikać także z aktów pozaustawowych, w tym szczególnie z układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych (np. porozumień kończących spór zbiorowy pracy, porozumień zawartych w trybie art. 3 ustawy z 2003 r.), umów o pracę, porozumień o zmianie treści stosunku pracy, porozumień o rozwiązaniu stosunku pracy i kontraktów menedżerskich. Z tą problematyką wiążą się rozpatrywane w tym rozdziale szczegółowo zagadnienia hierarchii przepisów prawa pracy oraz stosunku postanowień umownych do przepisów prawa autonomicznego i ustawowego. Świadczenia te, jak trafnie wskazuje Doktorantka, mogą mieć charakter uzupełniający odprawę regulowaną w ustawie z 2003 r. lub charakter świadczeń dodatkowych, a czasem odmiennych, jak np. odprawa (odszkodowanie) z tytułu odwołania z funkcji, bez rozwiązania stosunku pracy. Niektóre z nich mają oparcie w ustawie, np. odprawa z art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r., inne zależą jedynie od woli stron porozumienia zbiorowego lub indywidualnej umowy. Istotne i wartościowe są w omawianym rozdziale uwagi odnoszące się do granic przyznawania przedmiotowych, pozaustawowych świadczeń, wytyczanych przez zasady równego traktowania i niedyskryminacji oraz zasadę godziwości wynagrodzenia za pracę. Bez wyjaśnienia Autorka pominęła natomiast kwestie ustalenia prawa do świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy w regulaminie ustalonym na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy z 2003 r.

oraz w regulaminie wynagradzania, o którym stanowi art. 77<sup>2</sup> k.p. Mało uprawnione wydaje się też odnoszenie do świadczeń związanych z ustaniem zatrudnienia, przewidywanych w kontraktach menedżerskich (które sama Autorka uznaje za umowy cywilnoprawne), przepisów kodeksu pracy i orzeczeń Sądu Najwyższego, dotyczących tego rodzaju świadczeń ze stosunku pracy.

Instruktywne są zawarte w rozdziale V rozważania dotyczące takich rzadziej rozpatrywanych w doktrynie i orzecznictwie kwestii, jak ustalenie wysokości i terminu zapłaty odprawy z ustawy z 2003 r. i powiązanych z nimi zagadnień wymagalności tego świadczenia, odsetek za opóźnienie w jego zapłacie, możliwości zaspokojenia roszczenia o odprawę w razie niewypłacalności pracodawcy, kontrowersyjnego problemu obowiązku zwrotu odprawy w razie przywrócenia pracownika do pracy lub uzyskania przez niego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, a zwłaszcza ważnego zagadnienia zbiegu prawa do odprawy z innymi podobnymi świadczeniami.

W świetle powyższej charakterystyki można stwierdzić, że większość wyrażonych w rozprawie tez zasługuje na pozytywną ocenę, a ich ustalenie przez Doktorantkę jest wynikiem dużego nakładu pracy i wysiłku badawczego.

Na koniec nie można jednak pominąć problemu charakteru prawnego tytułowej odprawy. Ze spisu treści wynika, że tej kwestii został poświęcony ostatni, nie licząc wniosków, punkt rozdziału pierwszego, co samo w sobie jest niefortunne. Wnioski dotyczące charakteru prawnego badanej instytucji powinny bowiem wynikać z poprzedzających je rozważań różnych szczegółowych aspektów jej prawnej regulacji, zamieszczonych w dalszych rozdziałach. Należy wskazać, że Autorka wraca do tej kwestii w wielu innych miejscach rozprawy. Jej tezy i wnioski odnoszące się do charakteru prawnego odprawy nie są jednak w pełni konsekwentne. Zasadniczo Doktorantka opowiada się za uznaniem, że przedmiotowa odprawa ma charakter odszkodowawczy, tj. zadośćuczynienia za utratę pracy (s. 24, 33), czy też, że jest swoistego rodzaju zadośćuczynieniem za utratę pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, dotyczącym zarówno utraty miejsca pracy, jak i braku spodziewanych korzyści z tytułu dalszego zatrudnienia (s. 192). Jednocześnie jednak z innych jej uwag zdaje się wynikać, że świadczenie to jest formą wynagrodzenia wypłaconego z opóźnieniem w celu ułatwienia pracownikowi przystosowania się do nowych okoliczności (s. 24), choć stwierdza też, że jest to rodzaj wynagrodzenia za

pracę w szerokim znaczeniu (s. 25) bądź, że nie jest wynagrodzeniem za pracę, ale należy do niej stosować analogicznie przepisy o wypłacie wynagrodzenia (s. 172). Należy stwierdzić, że wskazane zagadnienie wymaga stanowczego wyjaśnienia, ponieważ kwalifikacja odprawy jako odszkodowania rodzi skutki prawne odmienne niż uznanie jej za składnik wynagrodzenia za pracę. Nie można oczywiście wykluczyć, że odprawa jest zadośćuczynieniem (odszkodowaniem) i jednocześnie powinna podlegać ochronie właściwej dla wynagrodzenia za pracę. Taką tezę należałoby jednak szczegółowo uzasadnić.

Powyższa uwaga nie zmienia ogólnej oceny recenzowanej dysertacji jako rozprawy stanowiącej oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, spełniającej wymagania stawiane rozprawom doktorskim, określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz.U.2016, poz. 882). W związku z tym wnoszę o jej przyjęcie oraz dopuszczenia mgr Aleksandry Jamróz do dalszych stadiów przewodu doktorskiego.



Prof. zw. dr hab. Zbigniew Hajn

Łódź, 13 kwietnia 2017