

Received: 10.03.2021
Accepted: 3.05.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 83-91
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6062
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Łukasz Pisarczyk*
ORCID: 0000-0001-9312-7489

RYZIKO PRACODAWCY JAKO ZASADA PRAWA PRACY

THE EMPLOYER'S RISK PRINCIPLE

Streszczenie: Przedmiotem analizy jest ryzyko pracodawcy jako zasada prawa pracy. Autor rozumie ryzyko pracodawcy jako ponoszenie przez pracodawcę konsekwencji niezawinionych przez niego zakłóceń w realizacji stosunku pracy. Zakłócenia mogą być spowodowane okolicznościami niedotyczącymi (ryzyko pracodawcy w ścisłym znaczeniu) lub dotyczącymi pracownika (ryzyko osobowe). Ryzyko wystąpienia zakłóceń niedotyczących pracownika ponosi, co do zasady, pracodawca. Sposób ukształtowania i zakres przepisów pozwalają przyjąć, że jest to normatywna zasada prawa pracy. W przypadku zakłóceń spowodowanych okolicznościami dotyczącymi pracownikami obciążenie pracodawcy następuje tylko w przypadkach wskazanych w przepisach prawa pracy. W rezultacie ryzyko osobowe nie stanowi zasady prawa pracy.

Słowa kluczowe: zasada, ryzyko, pracodawca, pracownik, osobowe, normatywne, praca, ochrona

Summary: The article discusses the employer's risk as a principle of labour law. The idea of employer's risk is that the employer bears the consequences of obstacles in the performance of the employment relationship that it has not caused. The author distinguishes the obstacles: not related (the employer's risk in a strict sense) and related to the employee (personal risk). As a rule, the employer bears the risk of circumstances not related to the employee. The nature as well as the application scope of regulations allow to formulate a normative principle of the labour law. At the same time the employer bears the risk of the obstacles related to the employee only in cases specified in the labour law, both: statutory standards as well as autonomous provisions. As a result, the personal risk of the employer cannot be considered to be a normative principle of the labour law.

Keywords: principle, risk, employer, employee, personal, normative, labour, protection

* dr hab. prof. UW; Uniwersytet Warszawski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: l.pisarczyk@wpia.uw.edu.pl

UWAGI WSTĘPNE

Ryzyko pracodawcy występuje w różnych znaczeniach. Jest wskazywane jako zasada prawa pracy¹, jedna z cech charakteryzujących stosunek pracy czy wreszcie jedna z właściwości prawa pracy. Stanowiąc jeden z fundamentów systemu prawa pracy, ryzyko pracodawcy pozostaje jednocześnie koncepcją dość płynną, której konstrukcja i zakres zależą od przyjętych kryteriów. W tradycyjnej typologii wyróżnia się ryzyko gospodarcze, techniczne, socjalne i osobowe². Zmiany otoczenia społeczno-gospodarczego oraz próby nowego ujęcia i zdefiniowania stosunku pracy skłaniają do refleksji na temat ryzyka pracodawcy we współczesnym prawie pracy. W szczególności warto postawić pytanie, czy ryzyko pracodawcy może być uznane za zasadę prawa pracy oraz jakie są konsekwencje takiej kwalifikacji. Jakkolwiek ryzyko pracodawcy nie znalazło się w katalogu podstawowych zasad prawa pracy sformułowanym w rozdziale 2 działu pierwszego kodeksu pracy, pojawiają się również inne ujęcia zasad, w tym postulatywne oraz opisowe. Zasady są odnoszone do prawa pracy jako całości lub do jego poszczególnych działów, a nawet najważniejszych instytucji. Klasyfikacja jako zasady prawa pracy może stanowić konsekwencję szczególnego charakteru oraz zakresu stosowania norm, które daną zasadę konstytuują.

1. ISTOTA RYZYKA PRACODAWCY

Konstrukcja ryzyka pracodawcy stanowi pochodną określonej kwalifikacji samego stosunku pracy. Podział ryzyka stanowi typowy element zobowiązań. Z kolei uznanie publiczno-prawnego charakteru więzi między pracodawcą a pracownikiem oznacza inną perspektywę, opartą na konstrukcji publicznego prawa podmiotowego³. Przyjmując założenie, że ustawodawca kształtował stosunek pracy jako stosunek zobowiązaniowy (art. 22 § 1 k.p.), konieczne jest ustalenie rozkładu ryzyka, które realizacji tego zobowiązania towarzyszy. W każdym stosunku zobowiązaniowym należy bowiem liczyć się z wystąpieniem okoliczności, które uniemożliwią lub utrudnią realizację celów zakładowych przez strony. Ustawodawca musi rozstrzygnąć, które ze stron przypisać konsekwencje tych zakłóceń. Podstawowym kryterium jest kryterium winy. Konsekwencje zakłóceń powinna ponosić strona, która zakłócenia te spowodowała. Nie zawsze jednak kryterium winy jest wystarczające. W wielu przypadkach zakłócenia realizacji zobowiązania stanowią konsekwencję okoliczności niezawinionych przez żadną ze stron⁴, z kolei w innych (zazwyczaj rzadszych) poszukuje się innych (bardziej odpowiednich czy sprawiedliwych) kryteriów przypisania, przełamując kryterium winy. Wśród wykorzystywanych kryteriów jest kryterium korzyści („czyj zysk, tego ryzyko”), wpływu na realizację zobowiązania (ryzyko po-

¹ Na temat zasad prawa pracy zob. m.in.: B.M. Ćwiertniak, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 970-997. Zob. także: B.M. Ćwiertniak, *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 23 i n.; B.M. Ćwiertniak, *O aktualnym stanie rozważań nad zasadami prawa pracy w literaturze krajowej (kilka refleksji)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Warszawa 2012, s. 63 i n.

² Zob.: M. Świącicki, *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP 1957, nr 9, s. 354-355.

³ Na ten temat zob. zwłaszcza: A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

⁴ Wówczas należy poszukiwać innych przesłanek obciążenia dłużnika lub wierzyciela.

nosi podmiot, który decyduje o sposobie jego realizacji), profesjonalizmu (ryzyko ponoszone przez stronę, która nawiązała stosunek prawny w ramach prowadzonej przez siebie działalności profesjonalnej) czy wreszcie słuszności (obciążenie podmiotu, dla którego stanowi to mniejszą dolegliwość, np. ze względu na sytuację majątkową)⁵.

Podobnej kwalifikacji (nie zawsze uświadamianej, gdyż przeprowadzonej na początku kształtowania się relacji pracowniczych) dokonuje się również w prawie pracy. Budując stosunek pracy, ustawodawca musi rozstrzygnąć, jak rozłożyć konsekwencje zakłóceń w realizacji zobowiązania: której ze stron przypisać konsekwencję zakłóceń niezawinionych oraz czy w jakichś sytuacjach przełamać zasadę winy, obciążając jedną ze stron pomimo zawinięcia drugiej. Techniczne mechanizmy obciążenia stanowią konsekwencję konstrukcji zobowiązania, w tym przypadku zobowiązania wzajemnego, za jakie (pomimo jego specyfiki) można uznać stosunek pracy. Istotą zakłóceń są trudności lub niemożność (zazwyczaj przejściowa) realizacji świadczenia przez jedną ze stron. Rozkład ryzyka następuje przy wykorzystaniu różnych instrumentów prawnych. Należą do nich niemożność żądania świadczenia od drugiej strony (ryzyko niedostępności świadczenia), konieczność spełnienia własnego świadczenia pomimo nieuzyskania świadczenia wzajemnego (w szczególności ryzyko płacowe) czy też konieczność naprawienia szkody lub niemożność jego dochodzenia od drugiej strony (ryzyko szkody).

2. KRYTERIA ROZKŁADU RYZYKA

Kluczowe dla rozkładu ryzyka jest określenie sfery, w której wystąpiły zakłócenia mające wpływ na realizację świadczeń stron⁶. Znajduje to odzwierciedlenie w tradycyjnej typologii, gdzie ryzyko gospodarcze i techniczne jest związane z okolicznościami mającymi miejsce w sferze pracodawcy, podczas gdy ryzyko osobowe i socjalne dotyczy sfery pracownika. Upraszczając ten podział i nawiązując do systematyki ustawowej, ryzyko można wiązać z przyczynami dotyczącymi i nie dotyczącymi pracownika. W obu przypadkach występują zwarte grupy okoliczności, dla których można budować jednolite uzasadnienie aksjologiczne. Okolicznościami dotyczącymi pracownika będą okoliczności dotyczące: 1) jego statusu (stan zdrowia, sytuacja rodzinna, obowiązki poza pracą) albo 2) sposobu wykonywania pracy⁷. *A contrario*, pozostałe okoliczności można uznać za nie dotyczące pracownika. Te będą się wiązać z: 1) ogólną sytuacją pracodawcy; 2) funkcjonowaniem zakładu pracy. Ryzyko związane z okolicznościami dotyczącymi pracownika można określić łącznie jako ryzyko osobowe *sensu largo*. Ryzyko będące następstwem zdarzeń nie dotyczących pracownika to ryzyko gospodarcze (sytuacja pracodawcy) oraz ryzyko techniczne (funkcjonowanie zakładu pracy⁸), które łącznie można określić jako ryzyko pracodawcy *sensu stricto*.

Gdy chodzi o okoliczności nie dotyczące pracownika, istnieje kilka istotnych argumentów na rzecz obciążenia ryzykiem podmiotu zatrudniającego. Przede wszystkim to pracodawca jest organizatorem procesu pracy. Podejmuje decyzje co do profilu działalności i sposobów reali-

⁵ Szeroko na ten temat: Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 96 i n. oraz przywołana tam literatura.

⁶ Konstrukcja ta, z braku regulacji pozytywnej, była rozwijana w doktrynie niemieckiej. Zob. m.in.: F. Nassauer, *Sphärentheorien zu Regelungen der Gefahrtragungshaftung in vertraglichen Schuldverhältnissen*, Marburg 1978.

⁷ Zob. w kontekście przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018, s. 139 i n.

⁸ Stąd w literaturze niemieckiej używane jest określenie *Betriebsrisiko* (m.in. D. Jorns, *Das Betriebsrisiko*, Heidelberg 1957).

zacji celów. Decyduje o strukturze zakładu pracy i składzie załogi. Nawet jeśli przedstawiciele pracowników mają pewien wpływ na sferę zatrudnienia⁹, to do pracodawcy należą najważniejsze decyzje mające wpływ na funkcjonowanie jednostki. Pracodawca kieruje procesem pracy. Ma możliwość określenia czasu i miejsca wykonywania pracy, powierza pracownikom zadania, ma także wpływ na sposób ich realizacji. Wreszcie – pracodawca jest głównym beneficjentem procesu pracy. To jemu przypada zysk z działalności. Z zastrzeżeniem wynikowych systemów wynagradzania, które umożliwiają pewien udział pracowników, ci są uprawnieni do stałego wynagrodzenia za pracę i nie partycypują w dodatkowych korzyściach (do uzyskania których również się przyczyniają). W rezultacie pracownik, który zobowiązuje się do wykonywania pracy w określonym wymiarze (pozostając do dyspozycji pracodawcy i podlegając jego kierownictwu) oraz otrzymuje za to stałe wynagrodzenie, nie powinien, co do zasady, ponosić konsekwencji zakłóceń mających źródło w tej sferze. Dużo bardziej złożona jest kwestia rozkładu ryzyka związanego z okolicznościami dotyczącymi pracownika. Uzasadnienie obciążenia pracodawcy nie ma charakteru generalnego. Dotyczy raczej poszczególnych instytucji i mechanizmów. Co więcej, alternatywą dla obciążenia pracodawcy są różne formy zabezpieczenia zewnętrznego, w tym system ubezpieczenia społecznego. Dzięki objęciu ubezpieczeniem następuje repartycja ryzyka – jego rozłożenie na całą wspólnotę ubezpieczonych. W zależności od charakteru zakłóceń ekonomiczny ciężar składki może spoczywać na pracowniku, pracodawcy albo być dzielony między strony stosunku pracy. Wspólnym elementem różnych przejawów ryzyka osobowego jest charakter pracy ludzkiej. Zatrudniając, pracodawca musi się liczyć z właściwościami człowieka i jego aktywności. Trzeba brać pod uwagę wystąpienie okoliczności uniemożliwiających wykonywanie pracy (niezdolność do pracy, sprawowanie opieki), jak również możliwe błędy przy jej wykonywaniu. Jednocześnie stosunek pracy stanowi dla pracownika (a często również dla jego rodziny) podstawowe źródło utrzymania. Wreszcie, między stronami, co do zasady, występuje dysproporcja majątkowa, od której nie można abstrahować, decydując o rozkładzie konsekwencji zakłóceń. Jakkolwiek okoliczności te są relewantne dla podziału ryzyka, same w sobie nie byłyby wystarczające dla obciążenia pracodawcy. Uzasadniają raczej korektę mechanizmu wyjściowego i obciążenie pracodawcy w konkretnych przypadkach.

3. RYZYKO PRACODAWCY *SENSU STRICTO*

Przyjęcie założenia o ponoszeniu przez pracodawcę konsekwencji zakłóceń (przeszkód), niezwiązanych z pracownikiem, znajduje odzwierciedlenie w rozwiązaniach ustawowych.

Gdy chodzi o konsekwencje sytuacji pracodawcy, kluczowe znaczenie ma sposób ukształtowania wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także ma uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Oczywiście akt płacowy lub umowa o pracę mogą przewidywać składniki wynagrodzenia o charakterze wynikowym (w tym powiązane z sytuacją przedsiębiorstwa jako całości), niemniej jednak w każdym przypadku pracownik powinien mieć zapewnione świadczenie odpowiadające nakładowi i jakości pracy. Wypłata tego wynagrodzenia powinna nastąpić niezależnie od osiągnięcia celów (indywidu-

⁹ W sferze zarządczej kompetencje przedstawicieli pracowników ograniczają się zazwyczaj do uprawnień informacyjno-konsultacyjnych.

alnych, zespołowych), dla których stosunek pracy został nawiązany i niezależnie od sytuacji pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.). Modyfikacje wysokości wynagrodzenia, uwzględniające zmianę sytuacji pracodawcy, mogą następować tylko w przyszłości i tylko w ramach formalnych wyznaczonych przez ustawodawcę, w szczególności przy wykorzystaniu wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.). Co więcej, pracodawca nie może również zrezygnować z umówionego wymiaru świadczenia pracownika. Pracownik, który był gotowy do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (nie został dopuszczony do pracy), zachowuje prawo do części wynagrodzenia. Jest to stawka osobistego zaszeregowania pracownika, a jeśli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony – 60% wynagrodzenia, nie mniej jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 81 § 1 k.p.)¹⁰. Co więcej, w takim przypadku pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie pracy innego rodzaju tylko w ograniczonych ramach czasowych (art. 42 § 4 k.p.). Wątpliwości budzi częściowy udział pracownika w ryzyku (w zakresie nieobjętym wynagrodzeniem gwarancyjnym). Odpowiedzią jest stanowisko judykatury, przewidujące zachowanie przez pracownika prawa do pełnego wynagrodzenia za pracę, jeśli niedopuszczenie do pracy nastąpiło bez ważnych powodów¹¹. W ten sposób to pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze związane z prowadzoną działalnością w ogóle, a w rezultacie też z zatrudnieniem poszczególnych pracowników.

W zakresie, w jakim pracodawca nie może skorzystać ze świadczenia pracownika z przyczyn techniczno-organizacyjnych, następuje, co do zasady, utrata tej części świadczenia. Jest to konsekwencja konstrukcji czasu pracy (art. 128 § 1 k.p.) i braku możliwości odpracowania. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy pracodawca ma możliwość modyfikacji rozkładu czasu pracy i skorzystania ze świadczenia w przyszłości. Ryzyko niedostępności pracy jest powiązane z ryzykiem płacowym. Pracownik zachowuje prawo do części wynagrodzenia (stawka osobistego zaszeregowania, a jeśli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony – 60%) również za czas niezawinionego przestoju (art. 81 § 2 k.p.)¹². Pojęcie przestoju, niezdefiniowane w ustawie, jest utożsamiane z przypadkami niemożności wykonywania pracy z przyczyn techniczno-organizacyjnych. Ustawodawca odróżnia przestój od okoliczności dotyczących pracodawcy. Należy więc przyjąć, że przestój może mieć źródło również w sferze neutralnej (działanie siły wyższej, decyzje organów administracji publicznej). Dokonując oceny położenia stron stosunku pracy, ustawodawca przypisuje te zdarzenia pracodawcy (jako podmiotowi prowadzącemu zakład pracy i organizującemu proces pracy), obciążając go konsekwencjami zakłóceń¹³. Rozwiązanie to jest łągodzone przez możliwość powierzenia pracownikowi innej pracy na czas przestoju – bez ograniczeń czasowych (art. 81 § 3 k.p.). Również w tym przypadku wątpliwości budzi udział pracownika w ryzyku.

Pracodawca ponosi ryzyko również w takim zakresie, w jakim zakłócenia techniczno-organizacyjne doprowadziły (przyczyniły się) do powstania wadliwości i szkód w procesie pracy. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo wadliwości produktu lub

¹⁰ Na ten temat zob. m.in.: A. Józefowicz, *Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1982.

¹¹ Por.: wyrok SN z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, OSNP 2017, nr 8, poz. 95.

¹² Zob. m.in.: J. Skoczyński, *Wynagrodzenie za czas przestoju*, PiZS 1993, nr 10-11. Również w tym przypadku pracownik korzysta z gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę.

¹³ Wyjątek stanowią prace uzależnione od warunków atmosferycznych. Wówczas, za czas przestoju spowodowanego tymi warunkami, wynagrodzenie przysługuje tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy to przewidują (art. 81 § 4 k.p.).

usługi, jeśli wadliwość ta nie była przez pracownika zawiniona (art. 82 § 1 k.p.). Pracodawcę obciążają więc konsekwencje problemów technicznych czy organizacyjnych mających wpływ na ostateczny kształt produktu lub usługi. Poza tym pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia (art. 117 § 1 k.p.). Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, w tym nie odpowiada za szkodę wyrządzoną działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka (art. 117 § 2 k.p.).

Obciążenia pracodawcy, w tym ryzyko płacowe, mogą być łagodzone w sytuacjach nadzwyczajnych, których konsekwencje przekraczają możliwości zabezpieczenia się i reagowania poszczególnych podmiotów. Ustawodawca może wówczas stworzyć szczególnie mechanizm prawny, przenosząc część ryzyka na instytucje zewnętrzne (ubezpieczenie, świadczenia z budżetu państwa). Przykładem były różne rozwiązania antykryzysowe, istotą których jest zwolnienie pracodawcy z części obciążeń (prześtój ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy) powiązane ze świadczeniami realizowanymi przez instytucje zewnętrzne, np. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Podsumowując: co do zasady to pracodawca ponosi konsekwencje okoliczności niedotyczących pracownika. Pomimo wystąpienia różnego rodzaju zakłóceń ma obowiązek zatrudniania pracownika w umówionym wymiarze oraz wypłacenia przysługującego pracownikowi wynagrodzenia (nawet jeśli sytuacja ekonomiczna pracodawcy to utrudnia). Pracodawca, z zastrzeżeniem pewnych wyjątków, traci możliwość skorzystania z części świadczenia, które ze względu na jego nieprzydatność lub zakłócenia techniczno-organizacyjne nie zostało wykorzystane. Jednocześnie pracodawcę obciąża ryzyko płacowe w okresach niewykonywania pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (choć ryzyko to jest łagodzone przez ograniczenie przysługującego pracownikowi wynagrodzenia). Pracodawca pozostaje obowiązany do wypłaty wynagrodzenia w przypadku wadliwego wykonania produktu lub usługi z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Wreszcie, nie może dochodzić naprawienia szkody, która powstała przy wykonywaniu pracy z przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika. Sposób i zakres obciążenia pracodawcy pozwalają przyjąć, że intencją ustawodawcy było obciążenie podmiotu zatrudniającego konsekwencjami zakłóceń niedotyczącymi pracownika. Zakres stosowania przepisów jest sformułowany w sposób ogólny, obejmując całokształt okoliczności niedotyczących pracownika. Obciążenia te są co najwyżej w pewien sposób łagodzone – co do zasady (ograniczenie ryzyka płacowego) lub w sytuacjach nadzwyczajnych (np. kryzys). Można przyjąć, że poza tymi ograniczeniami intencją ustawodawcy było nieobciążanie pracownika ryzykiem gospodarczym i technicznym (ryzykiem pracodawcy sensu stricto). W tym zakresie ryzyko pracodawcy stanowi zasadę prawa pracy. Ze względu na wynikający z ustawy zakres tych obciążeń (obejmujących, co do zasady, całokształt zakłóceń niedotyczących pracownika) jest to zasada normatywna. Pracownik nie ponosi ryzyka w tym zakresie, chyba że przepis stanowi inaczej. Ewentualne odstępstwa w drodze czynności prawnej lub aktu autonomicznego, jako mniej korzystne dla pracownika, są niedopuszczalne.

4. RYZYKO OSOBOWE

Nie mając podstaw do ogólnego obciążenia pracodawcy konsekwencjami okoliczności dotyczących pracownika, ustawodawca decyduje o rozkładzie ryzyka w odniesieniu do poszczególnych elementów zobowiązania i z uwzględnieniem okoliczności, w których zakłócenia jego realizacji występują. Pracodawca, co do zasady, nie może żądać odpracowania świadczenia, które nie zostało zrealizowane z przyczyn dotyczących pracownika (choć i w tym przypadku pewne możliwości stwarza konstrukcja zmiany rozkładu czasu pracy). W przypadku dłuższych okresów nieobecności pracodawca może natomiast rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 k.p.). Usprawiedliwiona nieobecność nie stanowi też naruszenia obowiązków pracowniczych, a w rezultacie nie jest też podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej. Bardzo zróżnicowane są natomiast rozwiązania w sferze ryzyka płacowego. W niektórych przypadkach usprawiedliwionej nieobecności pracownika ustawodawca przewiduje obowiązek wypłaty wynagrodzenia (wynagrodzenia gwarancyjnego), określając przesłanki nabycia prawa do niego, okres wypłaty oraz wysokość świadczenia. Pracownik może zachowywać prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę (obliczanego jak wynagrodzenie urlopowe) albo do jego części. Elementem ryzyka osobowego jest wreszcie niemożność żądania naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika w sposób niezawiniony (art. 114 k.p.) oraz limitowanie odszkodowania w przypadku szkód wyrządzonych w sposób nieumyślny (art. 115 i 119 k.p.).

Pracodawca ponosi ryzyko płacowe w razie niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną (art. 92 k.p.)¹⁴ oraz w przypadku krótkich zwolnień od pracy ze względu na ważne wydarzenia rodzinne lub osobiste¹⁵. Są to okoliczności, które pracodawca powinien brać pod uwagę, nawiązując stosunek pracy. Uzasadnieniem obciążenia podmiotu zatrudniającego może być udział pracownika w realizacji celów pracodawcy. Z kolei względy ogólnospołeczne przemawiają za obciążeniem pracodawcy (będącym członkiem wspólnoty i beneficjentem jej funkcjonowania) obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za czas przerw spowodowanych aktywnością pracownika podejmowaną na rzecz społeczności: np. poddanie się przez pracownika niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się samemu zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów (art. 92 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie chorobowe jest wypłacane do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, do 14 dni w roku kalendarzowym (art. 92 § 4 k.p.). W przypadku dłuższych okresów niezdolności do pracy ryzyko przejmuje instytucja ubezpieczeniowa. Długość tzw. urlopów okolicznościowych to 1 albo 2 dni w zależności od charakteru okoliczności. Ustawodawca nie limituje okresu wypłaty w przypadku pozostałych przerw lub zwolnień. Za czas niezdolności do pracy pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu oraz z wyjątkiem pewnych

¹⁴ Na ten temat zob. m.in.: B. Wagner, *Zasiłki i wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy*, PUSiG 2000, nr 5.

¹⁵ Zob.: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632).

szczególnych sytuacji, gdy ze względu na kontekst społeczny gwarantuje się zachowanie prawa do pełnego wynagrodzenia (art. 92 § 1 k.p.)¹⁶. Za czas urlopów okolicznościowych i niektórych zwolnień pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia za pracę.

Ryzyko szkody ze względu na okoliczności dotyczące pracownika stanowi konsekwencję sposobu uregulowania przesłanek pracowniczej odpowiedzialności majątkowej oraz ich zakresu (art. 114 i n. k.p.). Przyjęcie jako zasady odpowiedzialności winy pracownika oznacza obciążenie pracodawcy konsekwencjami okoliczności mających źródło w osobie pracownika lub sposobie wykonywania pracy, choć przez niego nie zawinionych¹⁷. To pracodawca dokonuje doboru pracowników, którzy mają obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy. Działając w ten sposób, nie powinni ponosić konsekwencji swoich cech lub właściwości (nawet jeśli te nie pozwalają na realizację świadczenia w sposób odpowiadający przeciętnym standardom). Ograniczanie odpowiedzialności za szkodę zawinioną – odpowiedzialność za rzeczywistą stratę (art. 115 k.p.) oraz ograniczenie odszkodowania do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 k.p.) – uwzględnia uwarunkowania procesu pracy, w tym zagrożenia towarzyszące procesowi pracy, dysproporcję między ryzykiem powstania szkody a wynagrodzeniem pracownika, wreszcie różnicę w położeniu stron stosunku pracy. W tym kontekście wątpliwości budzi ograniczanie odpowiedzialności pracownika w przypadku cięższych postaci winy, w tym zwłaszcza rażącego niedbalstwa.

Ryzyko osobowe pracodawcy uwzględniające obciążenie podmiotu zatrudniającego okolicznościami mającymi źródło w osobie pracownika lub sposobie wykonywania przez niego pracy opiera się na enumeracji – wskazywaniu przypadków i zakresu obciążenia pracodawcy. Obciążenia te – w przeciwieństwie do ryzyka gospodarczego i technicznego – nie obejmują całokształtu relacji między pracodawcą a pracownikiem. W zakresie niewskazanym przez ustawodawcę, pracodawca nie ponosi obciążeń. Ryzyko osobowe nie jest więc zasadą w znaczeniu normatywnym. Nie ma też podstaw, aby postulować zasadnicze obciążenie pracodawcy konsekwencjami zakłóceń dotyczących pracownika. Powstaje natomiast pytanie, czy ryzyko osobowe można uznać za zasadę w znaczeniu opisowym. Niewątpliwie rozkład ryzyka w tej sferze różni się od rozkładu ryzyka w innych stosunkach zobowiązaniowych – pracodawca jest obciążony w większym stopniu niż podmioty innych zobowiązań. Zakres tego obciążenia to jednak nie ogólna reguła oparta na określonym założeniu aksjologicznym, ale suma regulacji różniących się uzasadnieniem oraz celem. Dlatego ryzyko osobowe opisuje pewną właściwość stosunku pracy, można mieć jednak wątpliwości, czy jest to zasada, która mogłaby np. wypełnić lukę ustawową czy nawet stanowić punkt odniesienia dla odpowiedniego stosowania przepisów prawa pracy. Zasadą pozostaje chyba ponoszenie przez stronę stosunku zobowiązaniowego konsekwencji zdarzeń, które mają miejsce w jej sferze. W stosunkach pracy, ze względu na szczególne położenie pracownika oraz dążenie do zapewnienia jego wszechstronnej ochrony oraz zapewnienia mu możliwie szerokiej sfery wolności, zasada ta doznaje szczególnie licznych ograniczeń. Ochrona interesu pracownika następuje przez obciążenie pracodawcy, lecz również przy wykorzystaniu

¹⁶ Taka sytuacja ma miejsce, jeśli niezdolność do pracy stanowi konsekwencję wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w okresie ciąży, a także w razie poddania się przez pracownika niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się samemu zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

¹⁷ Szeroko na ten temat: W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.

innych środków prawnych. W każdym razie sumę wyjątków, nawet rozległych i istotnych społecznie, trudno byłoby uznać za zasadę prawa pracy.

ZAKOŃCZENIE

Nie ulega wątpliwości, że rozkład ryzyka towarzyszącego realizacji stosunku pracy w zasadniczy sposób różni się od rozkładu ryzyka w innych stosunkach zobowiązaniowych. Jest to konsekwencja szczególnego położenia stron stosunku pracy oraz potrzeby wszechstronnego zabezpieczenia interesów pracownika. Właściwości stosunku pracy (proces podejmowania decyzji, kierownictwo pracodawcy, rozkład zysku) przemawiają za obciążeniem pracodawcy konsekwencjami okoliczności niedotyczących pracownika. Ustawodawca kwestię tę przesądza w odniesieniu do różnych aspektów stosunku pracy, tworząc ogólny mechanizm podmiotu zatrudniającego. Charakter i zakres stosowania tych norm uzasadniają tezę o istnieniu normatywnej zasady ryzyka pracodawcy, która znajduje zastosowanie, z braku odmiennej regulacji. Charakteru zasady nie ma natomiast obciążanie pracodawcy ryzykiem osobowym, które stanowi konsekwencję konkretnych regulacji dotyczących wybranych aspektów stosunku pracy.

Bibliografia

- Ćwiertniak B.M., [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Ćwiertniak B.M., *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Ćwiertniak B.M., *O aktualnym stanie rozważań nad zasadami prawa pracy w literaturze krajowej (kilka refleksji)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Warszawa 2012.
- Jorns D., *Das Betribesrisiko*, Heidelberg 1957.
- Józefowicz A., *Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy*, Warszawa 1982.
- Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.
- Nassauer F., *Sphärentheorien zu Regelungen der Gefahrtragungshaftung in vertraglichen Schuldverhältnissen*, Marburg 1978.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Sanetra W., *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971.
- Skoczyński J., *Wynagrodzenie za czas przestoju*, PiZS 1993, nr 10-11.
- Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- Święcicki M., *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP 1957, nr 9.
- Wagner B., *Zasilki i wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy*, PUSiG 2000, nr 5.