

Roczniki Administracji i Prawa nr XIX(2), s. 253-265

Oryginalny artykuł naukowy
Original article

Data wpływu/Received: **14.08.2019**

Data recenzji/Accepted: **12.11.2019**

Data publikacji/Published: **30.12.2019**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

DOI: 10.5604/01.3001.0014.0442

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Tomasz Świętnicki*

Nr ORCID: 0000-0002-4759-1923

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY NA ARENIE MIĘDZYNARODOWEJ

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY NA PODSTAWIE PRZEPISÓW ORGANIZACJI NARODÓW ZJEDNOCZONYCH

Praca, a w szczególności ochrona trwałości jej stosunku, zajmuje w przepisach ONZ mocno wyeksponowane miejsce. Pierwszym przykładem jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10.12.1948 r., która w art. 23 mówi: „Każdy człowiek ma prawo pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”¹. Symultaniczne zapisy mamy zawarte w art. 6 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecz-

* mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

¹ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10.12.1948 r. (przyjęta i proklamowana rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A III).

nych i Kulturalnych z 16.12.1966 r., który mówi: „Państwa uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą, oraz podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia tego prawa”². Pakt tutaj wylicza środki, jakie powinny być zastosowane. Wyróżniamy wśród nich:

- programy technicznego i zawodowego poradnictwa i szkolenia;
- politykę i metody zmierzające do stałego rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego;
- pełne i produktywne zatrudnienie na warunkach zapewniających jednostce korzystanie z podstawowych wolności politycznych i gospodarczych³.

Prawo do pracy można wydedukować z samej regulacji przepisów. Doskonałym przykładem jest Międzynarodowy Pakiet Praw Obywatelskich i Politycznych z 16.12.1966 r. W samej preambule jest zapis, który mówi: „Godność wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest obok równych i niezbywalnych praw człowieka podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie”. Samo prawo w rozumieniu ONZ nie można pojmować w kategoriach praw jednostkowych, ale jako prawo absolutne, funkcjonujące w odniesieniu do całego społeczeństwa. Wobec każdego z nas ma ono charakter względny⁴.

Przedstawione wyżej regulacje mają wyłącznie charakter ogólny, gdyż nie zawierają żadnych odniesień do ochrony prawa do pracy. W związku z tym należy postawić sobie pytanie: czy deklaracja prawa do pracy zawarta w paktach ONZ ma jakiegokolwiek znaczenie o charakterze prawnym? Najlepiej sformułował odpowiedź A. Dral, który stwierdził: „Przyjęta w deklaracji formuła prawna nie wyklucza ochrony prawa do pracy w trakcie realizacji w ramach stosunku poprzez regulacje prawne ustanawiające ochronę przed zwolnieniem z pracy”⁵.

OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY NA PODSTAWIE PRZEPISÓW MIĘDZYKARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY

Międzynarodowa Organizacja Pracy stosunkowo wcześniej uznała ochronę trwałości stosunku pracy za jedną z idei kierunkowych prawa pracy na świecie. Przyjęto zalecenie nr 119, w którym postulowano zakaz rozwiązywania stosunku pracy bez istnienia ważnej przyczyny związanej z przydatnością (ang. *capacity*) lub postępowaniem pracownika bądź wymogami operacyjnymi przedsiębiorstwa, zakładu lub służby (pkt 2 ppkt 1). Zalecenie wymienia też okoliczności, które nie

² Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 16.12.1966 r. (Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169).

³ J. Wratny, *Obecność prawa do pracy w prawie międzynarodowym i europejskim*, [w:] J. Mazur (red.), *Prawo do pracy a polityka społeczna*, Lublin 2005, s. 41.

⁴ *Ibidem*, s. 44.

⁵ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 104.

mogą stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (pkt 3) oraz postuluje wprowadzenie wymogu zachowania rozsądnego okresu wypowiedzenia (pkt 7 ppkt 1), a także prawa pracownika do odwołania się od rozwiązania stosunku pracy do bezstronnego organu (pkt 4)⁶.

Co się tyczy wymogu konsultacji związkowej, to w pkt 10 zalecenia przewidziano, iż kwestia ta powinna być pozostawiona ustawodawstwu krajowemu bądź innym środkom zgodnym z praktyką krajową. W Konwencji nr 158 z 2 czerwca 1982 r. przyjęto kwestię dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. Została ona uzupełniona zaleceniem nr 166 z tego samego dnia i pod tym samym tytułem. Podobnie jak pkt 2 ppkt 1 zalecenia nr 119, art. 4 konwencji nr 158 stanowi, że „stosunek pracy z pracownikiem nie będzie rozwiązany, jeśli nie istnieje ku temu ważna przyczyna wiążąca się z umiejętnościami lub zachowaniem pracownika albo uzasadniona wymogami funkcjonowania przedsiębiorstwa, zakładu lub działu”⁷. Wzorem zalecenia nr 119 konwencja wymienia też okoliczności, które nie mogą stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, oraz przewiduje, iż pracownik, który uważa, że stosunek pracy został z nim niesłusznie rozwiązany, będzie miał prawo odwołania się od decyzji o rozwiązaniu do bezstronnego organu (art. 8 ust. 1), a tego typu organ ma być upoważniony do badania podanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy i innych okoliczności sprawy oraz do wydawania decyzji o zasadności rozwiązania stosunku pracy (art. 9 ust. 1)⁸. W zaleceniu nr 166 postulowano natomiast wprowadzenie możliwości przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w każdym przypadku przed podjęciem w indywidualnych przypadkach ostatecznej decyzji w sprawie rozwiązania stosunku pracy (pkt 11).

PROBLEMATYKA OCHRONY TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W ŚWIETLE PRAWA UE

Kwestie ochrony trwałości stosunku pracy są bardzo rozbudowane w unijnej polityce. Całokształt tej problematyki wiąże się ściśle z miejscem i znaczeniem polityki socjalnej. Doskonałym przykładem jest sam traktat założycielski Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali z 18.04.1951 r., który wprowadził problematykę socjalną, ale tylko w zakresie niezbędnym dla realizacji celów EWWiS⁹. Traktat wskazywał jedynie na zamiar podniesienia stopy życiowej oraz na zwiększenie zatrudnienia w państwach członkowskich. Organom zakazano wpływać na ustalanie wynagrodzeń oraz świadczeń socjalnych (art. 68 traktatu), jednakże wyposażono je w prawo

⁶ P. Czachowski, *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza, struktura, funkcjonowanie. Casus wolności związkowej*, Gdańsk 2002, s. 168.

⁷ A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 2, Warszawa 2010, s. 155.

⁸ *Ibidem*, s. 160.

⁹ D. Bryska, K. Gawkowski, D. Liszkowska, *Unia Europejska. Geneza – Funkcjonowanie – Wyzwania*, Wrocław 2017, s. 13.

do ingerencji w momencie „nienaturalnie niskiego wynagrodzenia”. Celem takiego zapisu było zaadaptowanie siły roboczej do zachodzących zmian gospodarczych¹⁰.

Następnymi ważnymi aktami dla UE są:

- Traktat o utworzeniu Wspólnoty Energii Atomowej¹¹;
- Traktat o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej¹².

Pierwszy ustanawiał swobodę zatrudnienia specjalistów z państw członkowskich oraz deklarował intencję podnoszenia stopy życiowej. W drugim postanowieniu odnośnie do prawa pracy zostały zamieszczone w rozdziale poświęconym zagadnieniom społecznym. Celem było poprawienie warunków życia i pracy, tak aby umożliwić ich wyrównanie, z jednoczesnym zachowaniem postępu. Więcej konkretnych zawierały przepisy w art. 48–51 TEWG mówiące o swobodzie przemieszczania się; art. 119 wprowadził zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie wynagrodzeń za pracę, a art. 120 TEWG skupił swoją uwagę na utrzymaniu równowagi płatnych urlopów wypoczynkowych¹³.

Wymienione wyżej regulacje nasuwają dwa wnioski:

1. Sprawy socjalne są pozostawione w gestii władz krajowych, które są suwerenne pod tym względem.

2. Nie istnieje zagadnienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Dopiero w latach 70. państwa członkowskie ustaliły, że polityka socjalna stanowi autonomiczny obszar działania Wspólnoty. Przyjęte akty miały na celu doraźne uregulowanie zagadnień uznanych za bardzo ważne dla funkcjonowania wspólnego rynku.

W 1986 roku przyjęto Jednolity Akt Europejski¹⁴. Do niewątpliwych zasług tego aktu wypada zaliczyć odesłanie do Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy. JAE potwierdził suwerenność państw członkowskich w dziedzinie praw i interesów osób zatrudnionych, co wymuszało jednomyślność w Radzie i w ten sposób dawało każdemu państwu członkowskiemu prawo weta wobec pozycji komisji dotyczących prawa pracy. Ważnym zapisem był art. 118a JAE mówiący o polepszeniu środowiska pracy pracowników. Ten artykuł stał się podstawą do przyjęcia wielu dyrektyw w zakresie ochrony pracy¹⁵.

Kolejnym istotnym krokiem był traktat z Maastricht z 7.02.1992 r. o utworzeniu Unii Europejskiej¹⁶, a w szczególności Protokół 11 państw mówiący o wprowadzeniu postępowej polityki socjalnej. Protokół ten wyznaczył kierunek i zasady działania UE w zakresie prawa pracy. Rozszerzono kompetencje socjalne, argumentując,

¹⁰ K. Głąbicka, *Polityka socjalna w Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” 1997, nr 4, s. 45.

¹¹ M. Kenig-Witkowska (red.), A. Łazowski, R. Ostrihansky, *Prawo instytucjonalne Unii Europejskiej*, Warszawa 2011, s. 8-9.

¹² Ibidem, s. 10.

¹³ K. Głąbicka, *Polityka socjalna...*, s. 47.

¹⁴ E. Chyłek, *ABC Unii Europejskiej dla pracowników socjalnych*, Warszawa 2013, s. 11.

¹⁵ A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s. 128-130.

¹⁶ E. Chyłek, *ABC Unii Europejskiej...*, s. 12.

iz mają one za zadanie rozwijanie zatrudnienia, poprawę warunków życia i pracy, opiekę socjalną, a co najważniejsze – rozwijanie zasobów ludzkich pod kątem wysokiego i trwałego zatrudnienia oraz walkę z izolacją zawodową¹⁷.

Warto też zwrócić uwagę na traktat amsterdamski z 2.10.1997, w którym zaadaptowano całą treść porozumienia z Maastricht; oznaczało to nadanie ogromnego znaczenia sprawom socjalnym¹⁸.

Prawo UE jest całkowicie odrębnym i autonomicznym systemem norm, który stał się wzorcem dla powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Należy tutaj zwrócić uwagę, że regulacje, które są zawarte w przepisach UE, nie ustanawiają określonej reguły, mówiącej że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem jest dopuszczalne jedynie w momencie pojawienia się uzasadnionej przyczyny¹⁹.

Nie oznacza to jednak, że nie występują różnice w kwestii powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Dobrym przykładem jest Karta Praw Podstawowych i art. 30 mówiący o tym, że „każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”. Przepis ten przyznaje ochronie przed wypowiedzeniem rangę prawa podstawowego. W konsekwencji stabilizacja zatrudnienia stała się istotnym elementem europejskiego modelu socjalnego, w ramach którego nieuzasadnione lub niesłuszne zwolnienie pracownika nie jest akceptowane. Artykuł ten budzi jednak spore wątpliwości, ponieważ zezwala na wyłączenie z zakresu jego zastosowania pracowników na podstawie umów terminowych (podobny przypadek co do prawa międzynarodowego – patrz wyżej). Moim zdaniem przepis jest błędnie interpretowany, ponieważ ochrona przed bezpodstawnym wypowiedzeniem przysługuje każdemu pracownikowi²⁰. Nie zgadzam się ze stwierdzeniem L. Mitrusa, który twierdzi, że takie ograniczenie jest dopuszczalne, argumentując, że w wyjaśnieniach do KPP stwierdzono, że art. 30 KPP wywodzi się z art. 24 ZEKS, a załącznik do artykułu pozwala sygnatariuszom na wyłączenie z zakresu ochrony przed wypowiedzeniem pracowników zatrudnionych na czas określony. Uważam, że argumentacja Autora jest błędna, ponieważ:

1. Art. 24 ZEKS mówi o możliwości wyłączenia pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych, która została wyrażona *expressis verbis*. Ani w art. 30 KPP, ani w wyjaśnieniach do Karty takiej możliwości nie przewidziano. Odwoływanie się w tym zakresie do „źródeł inspiracji autorów KPP” nie wydaje się wystarczające dla przełamania wyniku wykładni językowej omawianego przepisu.

¹⁷ Ibidem, s. 13.

¹⁸ H. Szewczyk, *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej. Wybrane zagadnienia. Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007, s. 245.

¹⁹ M. Krzaklewski, *Stan prawny i tendencje rozwoju zbiorowego prawa pracy w Unii Europejskiej*, [w:] J. Wrątny (red.), *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa 2014, s. 126.

²⁰ Ibidem, s. 144.

2. Wskazuje się w literaturze zagranicznej, że uzasadnieniem dla możliwości wyłączenia z zakresu podmiotowego art. 30 KPP pracowników zatrudnionych na czas określony mogłaby być ta część przywołanego przepisu, która przewiduje, że zakres ochrony jest zgodny „z prawem wspólnotowym oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”.

3. Celem Karty jest podniesienie minimalnych standardów ochrony, zaś rozciągnięcie ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem na wszystkich pracowników, także tych, którzy pozostają w atypowych stosunkach pracy, stanowi wyraz uznania prawa do takiej ochrony za prawo podstawowe²¹.

Warto też zwrócić uwagę na zróżnicowanie samego zakresu powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, uzależniając to od rodzaju umowy. Mówi o tym klauzula nr 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która jest załącznikiem do dyrektywy 99/70. Klauzula 4 pkt 1 wspomnianego porozumienia ramowego ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Z treści klauzuli nr 4 porozumienia ramowego wynika, że pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony „jeżeli chodzi o warunki pracy”. Oznacza to, że przepis ten ustanawia pozytywny nakaz zapewnienia pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych takich samych warunków pracy, jakie mają pracownicy bezterminowi, chyba że zróżnicowanie w tym zakresie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Należy bowiem podkreślić, że to, czy klauzula 4 porozumienia ramowego nakazuje zapewnienie takiej samej ochrony przed wypowiedzeniem pracownikom terminowym i bezterminowym, zależy od odpowiedzi na pytanie, czy uprawnienia składające się na tę ochronę są „warunkami pracy” w rozumieniu tej klauzuli²². Dla przedmiotu rozważań istotne jest zatem to, czy obowiązek konsultacji związkowej, obowiązek wskazywania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz możliwość żądania przez pracownika przywrócenia do pracy w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy są „warunkami pracy” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego²³. Polski ustawodawca w sposób nieprawidłowy wprowadził zapisy wyżej wymienionego artykułu. Uzasadnić to można w bardzo prosty sposób. Nieprawidłowe wprowadzenie dyrektywy 99/70 wyraża się w abstrakcyjnym i nieuzasadnionym wyłączeniu

²¹ M.J. Zieliński, *Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 7, s. 15.

²² *Ibidem*, s. 16.

²³ M. Krzaklewski, *Stan prawny i tendencje...*, s. 153.

przez polskiego ustawodawcę w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony:

1. obowiązku skonsultowania przez pracodawcę zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową;

2. obowiązku wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy;

3. możliwości żądania przez pracownika odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy. Bez znaczenia pozostaje tu okoliczność, że sąd, na wniosek pracownika, może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

4. W związku z tym pojawia się pytanie o konsekwencje nieprawidłowej implementacji dyrektywy 99/70²⁴. Jednakże powyższe pytanie nie jest przedmiotem niniejszego artykułu. Wpadałoby spojrzeć na tę kwestię z szerszej perspektywy, ponieważ inny jest ciężar dowodu w sprawach, w których pracownik zatrudniony na czas nieokreślony zarzuca firmie, że wskazania przez nią przesłanka nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy, a inny w sprawach, w których pracownik powołuje się na ochronę wynikającą z art.8 k.p.²⁵

Inną kwestią, którą należy omówić, jest ochrona trwałości stosunku pracy w chwili zwolnienia nie z winy pracownika. Najważniejszym dokumentem jest dyrektywa 98/59/WE z 20.07.1998 r.²⁶ Chodzi o to, aby przedsiębiorstwa działające w skali międzynarodowej nie decydowały o dokonywaniu zwolnień grupowych w pierwszej kolejności w tych państwach członkowskich, w których poziom ochrony pracownika oraz koszt zwolnienia jest najmniejszy. Dyrektywa twierdzi, że podstawą wyznaczającą zwolnienie jest:

- definicja zwolnienia grupowego,
- procedura jego dokonywania,
- tryb informowania i konsultowania zwolnienia,
- obowiązek zawiadamiania władzy publicznej o zamiarze zwolnienia.

Samo pojęcie zwolnienia grupowego zgodnie z opinią Trybunału Sprawiedliwości musi być zdefiniowane nie przez odesłanie do prawa wewnętrznego państw członkowskich, lecz na poziomie Wspólnoty. Art. 1 ww. dyrektywy mówi wyraźnie, że za zwolnienia grupowe uważa się zwolnienie dokonane przez pracodawcę z jednej lub więcej przyczyn, które nie są związane z poszczególnymi pracownikami, spełniające stosowne do uznania państw członkowskich określone przez dyrektywę kryteria czasowe i ilościowe. Same zwolnienia, które odnoszą się do osoby lub zachowania pracownika, zostały wyłączone spod zakresu działania omawianej dyrektywy²⁷.

²⁴ Dyrektywa 99/70/WE z 28.06.1999r. (Dz.U. L 175 , 10/07/1999 P. 0043 – 0048).

²⁵ Ibidem, s. 49.

²⁶ Dyrektywa 98/59/WE z 20.07.1998r. (Dz.U. L 225/16, 12.8.1998, P.0327-0332).

²⁷ A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s.137.

Podstawowym standardem UE jest ochrona pracowników przed zwolnieniami grupowymi i obowiązek informowania i konsultowania. Zgodnie z art. 2 dyrektywy konsultacje powinny dotyczyć sposobu uniknięcia zwolnień grupowych lub zmniejszenia liczby objętych pracownikami, jednocześnie łagodząc następstwa takich zwolnień. Pracodawca jest winien udzielać w odpowiednim czasie wszelkich istotnych informacji związanych z daną sprawą i zobowiązany jest dostarczyć przedstawicielowi pracowników pisemną informację odnośnie do:

- przyczyn planowanego zwolnienia,
- liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia,
- czasu dokonywanych zwolnień,
- kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

W kwestii samych konsultacji wiele razy wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Dobrym przykładem jest Wielka Brytania, gdzie ETS stwierdził, że państwo, nie określając obowiązku informacji i konsultacji, narusza swoje zobowiązania. Innym bardzo ważnym kryterium jest obowiązek zawiadomienia władzy publicznej. W art. 3 ust. 1 obowiązek taki spoczywa na pracodawcy, który musi zawiadomić dany organ pisemnie. Zgodnie z samą dyrektywą zwolnienie nie może nastąpić wcześniej niż po upływie określonego czasu od zawiadomienia władzy publicznej. Czas nie może być krótszy niż 30 dni od zawiadomienia²⁸.

Ostatnim elementem, na jaki wypadałoby zwrócić uwagę, jest sytuacja, kiedy to zakład pracy przechodzi na innego pracodawcę. Mówi o tym dyrektywa 2001/23/WE z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników w razie transferu przejęcia przedsiębiorstw²⁹. Opiera się ona na generalnym założeniu, że pracodawca ma prawo do podejmowania decyzji krańcowych polegających na wyzbyciu się własności posiadanego zakładu pracy. W świetle tej dyrektywy ochrona przysługuje tylko osobom o statusie pracownika. Art. 2 ust. 1 mówi, że pracownik to każda osoba w danym państwie członkowskim, która jest chroniona jako pracownik przez krajowe ustawodawstwo pracy. Zgodnie z art. 3 ust. 1 „Prawa i obowiązki zbywającego, wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia, przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego”. Potwierdził to ETS w sprawie d’Urso, stwierdzając, że wszystkie umowy o pracę istniejące w chwili transferu przedsiębiorstwa lub jego części przechodzą automatycznie do nabywcy przedsiębiorstwa lub jego części poprzez sam fakt dokonania transferu³⁰. Zachowanie praw nabytych, w tym ochrony trwałości stosunku pracy, odnosi się tylko do stosunków pracy istniejących w chwili przejęcia przedsiębiorstwa przez innego pracodawcę. Podobnie jak przy zwolnieniach grupowych, standardem jest obowiązek informowania i konsultowania z przedstawicielami pracowników³¹.

²⁸ Ibidem, s. 140.

²⁹ Dyrektywa 2001/23/WE z 12.03.2001 r. (Dz.U. L 082, 22/03/2001 P. 0016 – 0020).

³⁰ L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 113.

³¹ A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s. 143.

PROBLEMATYKA OCHRONY TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY W ŚWIETLE PRZEPISÓW RADY EUROPY

Jednocześnie widoczne są różnicowania powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w aktach prawnych wydanych przez Radę Europy. Doskonałym przykładem jest Europejska Karta Społeczna³², która nie zawiera jakiegokolwiek regulacji, odnoszącej się do pracowników przed ich nieuzasadnionym zwolnieniem³³. Mamy tylko zapis w art. 4 pkt 4, który mówi o tym, że sygnatariusze wyżej wymienionego dokumentu zobowiązują się uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w momencie zwolnienia z pracy. Niektórzy prawnicy doszukują się jeszcze zapisów odnośnie do ochrony pracy w art. 1. Według A. Drala państwo ratyfikujące kartę zobowiązuje się przyjąć jako jeden z zasadniczych celów i obowiązków osiągnięcie i utrzymanie możliwie wysokiego i stabilnego poziomu zatrudnienia, oraz powinno chronić prawo pracownika do zarabiania na życie pracą swobodnie wybraną³⁴. J. Wranty rozumie ten zapis w węższym znaczeniu. Jego zdaniem prawo do zarabiania na życie przez swobodnie podejmowaną pracę, należy uznać za prawo do pracy w sensie ścisłym, a obowiązek państwa do skutecznej ochrony tego prawa za prawo do pracy w sensie szerszym³⁵. Podzielam pogląd Z. Górala, który stwierdził, że prawo do pracy dla swej realizacji wymaga nawiązania stosunku pracy. Dopiero potem w ramach takiej więzi zaspokajana jest potrzeba wykonywania pracy w celu zdobywania środków na życie³⁶.

Podsumowując ten fragment rozważań, należy stwierdzić, że w ramach ochrony prawa do zarobkowania zapisy art. 1 EKS są międzynarodowym standardem prawa do pracy. Samo prawo do stabilizacji zatrudnienia może być podejmowane zarówno od strony kolektywnej, jak i indywidualnej. Pierwszy aspekt dotyczy ochrony przed zwolnieniami grupowymi, drugi ma zapobiec indywidualnemu zwolnieniu bez jakiegokolwiek przyczyny.

Konkretniejsze zapisy są zawarte w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej. Wzorcami dla ZEKS były rozwiązania przewidziane w prawodawstwie MOP oraz dyrektywach Unii Europejskiej. Na pierwsze miejsce wysuwa się tutaj Konwencja MOP nr 158³⁷, dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy oraz Zalecenie MOP nr 166³⁸, dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. Rada klasyfikowała te akta jako swoje. Należy tylko przypomnieć, że konwencja nr 158 MOP traktuje oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z pracow-

³² Europejska Karta Społeczna z 3.05.1996 r. (Dz.U.99.8.67).

³³ A.M. Świątkowski, *Prawo socjalne Rady Europy*, „Universitas” 2006, s. 5-10.

³⁴ A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s. 118.

³⁵ J. Wranty, *Prawo pracy Rady Europy...*; L.Florek (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, seria „Studia i Monografie”, Warszawa 1996, s. 122.

³⁶ Z. Góral, *Prawo pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 203.

³⁷ Konwencja MOP nr 158 z 2.06.1982 r. (Dz.U. z dnia 17 lutego 1994 r.).

³⁸ Zalecenie MOP nr 166 z 2.06.1982 r. (Dz.U. z dnia 17 lutego 1994 r.).

nikiem jako kazualną czynność prawa pracy. Przesłanką ma być „ważna przyczyna”, która wiąże się z brakiem umiejętności lub nieaprobowanym przez pracodawcę zachowaniem pracownika, lub przyczyna dotycząca pracodawcy, uzasadniona wymogami funkcjonowania przedsiębiorstwa lub jego części. W samej ZEKS jest wiele ważnych zapisów, w szczególności w art. 4 ust. 4, który mówi, że „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy strony zobowiązują się zabronić zwalniania pracowników bez uzasadnionego powodu związaneego z ich predyspozycjami lub zachowaniem, lub opartego na konieczności związanej z działalnością przedsiębiorstwa, zakładu lub służby”. Kwestie dotyczące zwolnienia z pracy są ujęte w art. 24, w którym jest powiedziane, że „zwolnienie” lub „zwolnienie z pracy” oznacza zakończenie pracy z inicjatywy pracodawcy. Istnieje jednakże zapis mówiący o tym, że ochrona obejmuje wszystkich pracowników, ale jednocześnie zezwala ustawodawcom krajowym na wyłączenie: pracowników zatrudnionych na czas określony lub w celu wykonania określonej pracy, pracowników zatrudnionych na okres próbny lub też tych, którzy nie wypełnili wymaganego stażu, pod warunkiem że okres próbny lub okres stażu będzie określony wcześniej i jego długość będzie rozsądna, a także pracowników zatrudnionych dorywczo na krótki okres³⁹.

ZEKS wymienia ponadto sytuacje, które nie mogą stanowić uzasadnionych przyczyn zwolnienia. Do nich należy zaliczyć:

- przynależność związkową lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub za zgodą pracodawcy w godzinach pracy,
- zabieganie o wykonywanie obecnie lub w przeszłości mandatu przedstawiciela pracowników,
- złożenie skargi lub udział w postępowaniu wszczętym przeciwko pracodawcy z powodu udowodnionego pogwałcenia ustaw lub przepisów wykonawczych albo złożenie skargi do właściwych władz administracyjnych,
- rasa, kolor skóry, płeć, stan cywilny, obowiązki rodzinne, ciąża, wyznanie, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne,
- urlop macierzyński lub rodzicielski,
- czasowa nieobecność w pracy ze względu na chorobę lub wypadek⁴⁰.

Te przyczyny mają charakter negatywny, ponieważ zostało użyte tutaj sformułowanie „w szczególności”. Można zauważyć, że przytoczone regulacje nie mogą uzasadnić zwolnienia oraz kwestii zadośćuczynienia materialnego w przypadku zwolnienia bez uzasadnionego powodu, czym wyraźnie nawiązują do Konwencji MOP nr 158 oraz Zalecenia nr 166.

Reasumując, należy stwierdzić, że standardy Rady Europy z zakresu ochrony przed zwolnieniem z pracy nakładają: obowiązek uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy, katalog negatywnych przyczyn zwolnienia, prawo kwestionowania zasadności

³⁹ A.M. Świątkowski, *Prawo socjalne...*, s. 15.

⁴⁰ A.M. Świątkowski, *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2010, s. 241.

zwolnienia przed niezależnym organem i prawo do zadośćuczynienia materialnego.

PODSUMOWANIE

W niniejszym opracowaniu ukazano ewolucję ochrony trwałości stosunku pracy na płaszczyźnie międzynarodowej, ze szczególnym uwzględnieniem ONZ, MOP, Rady Europy oraz na płaszczyźnie prawa UE. Wskazano podstawy ochrony trwałości stosunku prawnego, jakimi były w świetle przepisów ONZ:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych;
- Międzynarodowy Pakiet Praw Obywatelskich i Politycznych.

W kwestii MOP wskazano dwa podstawowe akty prawne, gwarantujące ochronę trwałości stosunku pracy:

- Konwencję MOP nr 158;
- Zalecenie MOP nr 166.

Co warto podkreślić, przepisy te tworzą spójną i harmonijną kombinację takich elementów, jak:

- a) zasady sprawiedliwości i równości,
- b) instytucje,
- c) procedury⁴¹.

Omówiono też ochronę trwałości stosunku pracy w świetle przepisów Unii Europejskiej. Należy stwierdzić, że prawo UE nie reguluje najbardziej istotnych środków prawnych ochrony stosunku pracy, a w szczególności obowiązku uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy przyczynami odnoszącymi się bezpośrednio do osoby lub jej zachowania jako pracownika, czy też roszczeń wynikających z wadliwych zwolnień⁴².

Wskazano przepisy gwarantujące minimalną ochronę stosunku pracy według Rady Europy. Do nich zaliczamy EKS oraz ZEKS. Należy tutaj zasygnalizować, że polskie przepisy spełniają co do zasady standardy Rady Europy z wyjątkiem dwóch aspektów:

- wymogu rozsądnego okresu wypowiedzenia,
- realnej gwarancji zachowania prawa odwołania się do bezstronnego organu w przypadku bardzo krótkiego terminu.

Tymi aspektami autor zajmie się w innym artykule poświęconym ochronie stosunku pracy w Polsce.

⁴¹ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 158.

⁴² Ibidem, s. 193.

Bibliografia

Bryska D., Gawkowski K., Liszkowska D., Unia Europejska. Geneza – Funkcjonowanie – Wyzwania, Wrocław 2017.

Chyłek E., *ABC Unii Europejskiej dla pracowników socjalnych*, Warszawa 2013.

Czachowski P., Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza, struktura, funkcjonowanie. Casus wolności związkowej, Gdańsk 2002.

Dral A. *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

Florek L., Europejskie prawo pracy, Warszawa 2010.

Florek L. (red.), *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, seria: Studia i Monografie, Warszawa 1996.

Głąbicka K., *Polityka socjalna w Unii Europejskiej*, „Studia Europejskie” 1997, nr 4.

Góral Z., *Prawo pracy. Studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994.

Kenig-Witkowska M. (red.), Łazowski A., Ostrihansky R., *Prawo instytucjonalne Unii Europejskiej*, Warszawa 2011.

Mazur J. (red.), *Prawo do pracy a polityka społeczna*, Lublin 2005.

Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.

Szewczyk H., *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej. Wybrane zagadnienia. Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci docenta Jerzego Logi*, Łódź 2007.

Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 2, Warszawa 2010.

Świątkowski A.M., *Prawo socjalne Rady Europy*, „Universitas” 2006.

Świątkowski A.M., *Karta praw społecznych Rady Europy*, Warszawa 2010.

Wrątny J. (red.), *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa 2014.

Zieliński M.J., *Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 7.

Akty prawne:

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 10.12.1948 r., rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A III.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 16.12.1966 r. (Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169).

Konwencja MOP nr 158 z 2.06.1982 r. (Dz.U. z dnia 17 lutego 1994 r.).

Zalecenie MOP nr 166 z 2.06.1982 r. (Dz.U. z dnia 17 lutego 1994 r.).

Jednolity Akt Europejski z 17.02.1986 r. (Dz.U. L 169 z 29.6.1987).

Traktat z Maastricht 7.02.1992 r. (Dz.U. C 191 z 29 lipca 1992).

Dyrektywa 98/59/WE z 20.07.1998 r. (Dziennik Urzędowy L 225/16, 12.8.1998, P.0327-0332).

Dyrektywa 99/70/WE z 28.06.1999 r. (Dz.U. L 175, 10/07/1999 P. 0043 – 0048).

Dyrektywa 2001/23/WE z 12.03.2001 r. (Dz. U. L 082, 22/03/2001 P. 0016 – 0020).

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie ewolucji ochrony stosunku pracy w na arenie międzynarodowej. Omówiono zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy na płaszczyźnie międzynarodowej, ze szczególnym uwzględnieniem ONZ, MOP, Rady Europy, oraz na płaszczyźnie prawa UE. Wskazano istniejącą problematykę oraz opinie prawników, jak można rozwiązać zaistniałą sytuację.

Słowa kluczowe: prawo pracy, umowa o pracę, ochrona, stosunek pracy, ONZ, UE, Rada Europy

Protection of the permanence of employment in the international arena

Summary: The aim of this article is to present the evolution of employment protection in the international arena. I have discussed the diversity of universal protection of the permanence of the employment relationship at the international level with particular emphasis on the UN, the ILO, the Council of Europe and on the level of EU law. I pointed out the problems that exist to this day and the opinions of lawyers on how to solve the situation.

Keywords: labor law, employ contract, protection, employment relationship, UN, UE, European Council