

POWSZECHNA OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY

Artur Rycak

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

POWSZECHNA OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY

Artur Rycak

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2013

Stan prawny na 1 grudnia 2012 r.

Recenzent

Dr hab. Leszek Mitrus

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

Agnieszka Bąk

Łamanie

Wolters Kluwer Polska

Układ typograficzny

Marta Baranowska

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2013

ISBN 978-83-264-3936-0

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska SA

Redakcja Książek

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów / 13

Wstęp / 19

Rozdział pierwszy

Pojęcie, zarys ewolucji i dyferencjacja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 29

- I. Zagadnienia pojęciowe / 29
 1. Wprowadzenie i założenia natury logicznej / 29
 2. Pojęcie (powszechnej) ochrony trwałości stosunku pracy w nauce prawa pracy / 33
 - 2.1. Okres przedkodeksowy / 33
 - 2.2. Okres po wejściu w życie kodeksu pracy / 38
 - 2.3. Terminologia we współczesnej nauce prawa pracy / 42
 - 2.4. Proponowane definicje / 48
 - 2.4.1. Ustalenia porządkujące / 48
 - 2.4.2. Wnioski i definicja pojęcia ochrony trwałości stosunku pracy / 52
 - 2.4.3. Definicja pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 59
 - 2.4.4. Pojęcie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy / 60
- II. Zarys ewolucji ochrony trwałości umownego stosunku pracy w polskim prawie pracy / 61
 1. Swoboda pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów o pracę (1918–1956) / 61
 - 1.1. Okres międzywojenny / 61
 - 1.2. Okres powojenny (1945–1956) / 66
 2. Okres przedkodeksowy (1956–1974) / 69

3. Powszechna i szczególna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po wejściu w życie kodeksu pracy (1974–1989) / **84**
4. Ochrona trwałości umownego stosunku pracy w nowym ustroju pracy / **90**
- III. Dyferencjacja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / **98**
 1. Uwagi ogólne / **98**
 2. Kryterium stażu pracy (zasada senioratu) / **100**
 3. Kryterium rodzaju (zajmowanego stanowiska) i sposobu wykonywanej pracy / **103**
 4. Kryterium wymiaru czasu pracy / **106**
 5. Kryterium wielkości zakładu pracy mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników / **107**
 6. Kryterium typu i charakteru działalności pracodawcy / **110**
 7. Kryterium rodzaju zawartej umowy / **111**

Rozdział drugi

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy w prawie międzynarodowym / 123

- I. Konwencja nr 158 i zalecenie nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy / **123**
 1. Wprowadzenie / **123**
 2. Definicja rozwiązania stosunku pracy oraz metody implementacji / **125**
 3. Zakres podmiotowy / **127**
 - 3.1. Uwagi ogólne / **127**
 - 3.2. Wyłączenie pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i umów na wykonanie określonej pracy / **128**
 - 3.3. Wyłączenie pracowników w okresie próbnym oraz z krótkim stażem pracy / **129**
 - 3.4. Wyłączenie pracowników objętych ochroną w odrębnych przepisach i porozumieniach / **130**
 - 3.5. Wyłączenie pracowników ze względu na szczególne warunki zatrudnienia oraz wielkość i charakter zakładu pracy / **130**
 4. Obowiązek uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy ważnymi przyczynami / **132**

-
- 4.1. Klauzula „ważnej przyczyny” / **132**
 - 4.2. Katalog negatywny / **134**
 - 5. Procedura rozwiązania stosunku pracy / **137**
 - 5.1. Standardy konwencyjne – prawo do podjęcia rzeczywistej obrony przed zwolnieniem / **137**
 - 5.2. Standardy z zalecenia MOP nr 166 / **138**
 - 5.2.1. Prawo do korzystania z pomocy innej osoby / **138**
 - 5.2.2. Obowiązek uprzedzenia pracownika o zamiarze rozwiązania stosunku pracy / **139**
 - 5.2.3. Obowiązek pisemnego ostrzeżenia pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy / **139**
 - 5.2.4. Termin na rozwiązanie stosunku pracy / **140**
 - 5.2.5. Konsultacje z reprezentującą pracownika organizacją związkową / **140**
 - 5.2.6. Obowiązek zachowania pisemnej formy oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy / **141**
 - 5.2.7. Obowiązek poinformowania pracownika w formie pisemnej o przyczynach rozwiązania stosunku pracy / **141**
 - 6. Okres wypowiedzenia i odszkodowanie wyrównawcze / **141**
 - 7. Prawo pracownika do odwołania się do bezstronnego organu oraz ciężar dowodu / **143**
 - 7.1. Prawo do odwołania się od rozwiązania stosunku pracy do bezstronnego organu / **143**
 - 7.2. Postępowanie pojednawcze / **144**
 - 7.3. Ciężar dowodu / **145**
 - 7.4. Kompetencje organów rozstrzygających spory związane z rozwiązaniem stosunku pracy / **145**
 - 7.5. Prawo do informacji o możliwości odwołania się / **146**
 - 8. Roszczenia / **147**
 - 8.1. Przywrócenie do pracy oraz odszkodowanie / **147**
 - 8.2. Odprawa oraz świadczenia z systemu ubezpieczenia i zabezpieczenia społecznego / **149**
 - 9. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, strukturalnych lub innych podobnych / **151**

- 9.1. Informacja i konsultacje z przedstawicielami pracowników / **151**
- 9.2. Powiadomienie właściwej władzy / **152**
- 9.3. Dodatkowe standardy wynikające z zalecenia nr 166 / **153**
- 10. Wnioski / **157**
- II. Karty społeczne Rady Europy / **158**
 - 1. Uwagi wstępne / **158**
 - 2. Europejska Karta Społeczna / **159**
 - 3. Zrewidowana Europejska Karta Społeczna / **161**
 - 4. Wnioski / **163**
- III. Ochrona trwałości stosunku pracy w prawie i polityce Unii Europejskiej / **164**
 - 1. Zarys ewolucji / **164**
 - 2. Karta praw podstawowych / **173**
 - 2.1. Wprowadzenie / **173**
 - 2.2. Prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia pracownika z pracy jako zasada ogólna prawa unijnego / **174**
 - 2.3. Zobowiązania Polski z art. 30 Karty praw podstawowych / **176**
 - 2.4. Struktura normatywna prawa do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy ujętego w art. 30 Karty praw podstawowych / **180**
 - 2.4.1. Osoby uprawnione / **180**
 - 2.4.2. Podmioty zobowiązane / **180**
 - 2.5. Przedmiot prawa / **181**
 - 2.6. Podstawy aksjologiczne / **186**
 - 3. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy w dyrektywach / **187**
 - 4. Wnioski / **191**

Rozdział trzeci

Systemy prawne obcych państw / 194

- I. Uwagi wstępne / **194**
- II. Kraje europejskie / **196**
 - 1. Francja / **196**
 - 1.1. Źródła prawa / **196**
 - 1.2. Zakres podmiotowy / **196**

-
- 1.3. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia / **198**
 - 1.4. Procedura wypowiedzenia / **198**
 - 1.5. Roszczenia / **198**
 2. Holandia / **199**
 - 2.1. Uwagi ogólne / **199**
 - 2.2. Źródła prawa / **200**
 - 2.3. Zakres podmiotowy / **200**
 - 2.4. Procedura i podstawy zwolnienia / **201**
 - 2.5. Roszczenia / **204**
 - 2.6. Holenderska koncepcja *flexicurity* / **205**
 3. Niemcy / **209**
 - 3.1. Uwagi ogólne / **209**
 - 3.2. Źródła prawa i zakres podmiotowy / **210**
 - 3.3. Konstrukcja społecznie uzasadnionego wypowiedzenia / **212**
 - 3.4. Uprawnienia rad zakładowych i procedura zwolnienia / **214**
 - 3.5. Roszczenia i ochrona sądowa / **215**
 - 3.6. Propozycje rekonstrukcji modelu / **216**
 4. Państwa skandynawskie / **217**
 - 4.1. Uwagi ogólne i źródła prawa / **217**
 - 4.2. Zakres podmiotowy / **219**
 - 4.3. Zasady ogólne zwolnień pracowników / **220**
 - 4.4. Procedura wypowiedzenia / **220**
 - 4.5. Roszczenia i ochrona sądowa / **222**
 - 4.6. Duński model *flexicurity* / **223**
 5. Wielka Brytania / **224**
 - 5.1. Uwagi ogólne i źródła prawa / **224**
 - 5.2. Koncepcja *unfair dismissal* / **226**
 - 5.3. Okres wypowiedzenia / **228**
 - 5.4. Roszczenia w razie nieusprawiedliwionego zwolnienia / **228**
 6. Włochy / **231**
 - 6.1. Wprowadzenie / **231**
 - 6.2. Źródła prawa / **232**
 - 6.3. Zakres podmiotowy / **233**
 - 6.4. Procedura wypowiedzenia / **234**
 - 6.5. Kausalność wypowiedzenia / **235**
 - 6.6. Roszczenia / **237**

- 6.7. W sprawie przyszłości powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy we włoskim prawie pracy / 238
- III. Państwa Ameryki Łacińskiej / 239
 1. Argentyna / 239
 2. Boliwia / 240
 3. Brazylia / 241
 4. Chile / 241
 5. Meksyk / 242
 6. Panama / 242
 7. Peru / 243
- IV. Doktryna *employment-at-will* w prawie pracy w Stanach Zjednoczonych / 243
 1. Wprowadzenie / 243
 2. Historia doktryny / 244
 3. Krytyka doktryny w nauce prawa pracy / 246
 4. Stanowisko judykatury / 247
 5. Wyjątki od reguły *employment-at-will* / 249
 6. Legislacyjne próby uchylenia doktryny *employment-at-will* / 253
 7. Model Employment Termination Act / 255
- V. Wnioski / 257

Rozdział czwarty

Aspekty aksjologiczne i społeczno-gospodarcze powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 261

- I. Aksjologia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 261
 1. Uwagi wstępne / 261
 2. W poszukiwaniu źródeł paradygmatu / 262
 3. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a koncepcje ustrojów politycznych i społeczno-gospodarczych / 269
 - 3.1. Uzasadnienie paradygmatu w kontekście ustrojów politycznych / 269
 - 3.2. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy w kontekście teoretycznych koncepcji społeczno-gospodarczych i polityki gospodarczej w praktyce / 272

- 3.3. Współczesne zjawiska społeczno-gospodarcze a transformacja prawa pracy i jej wpływ na model powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 277
4. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a prawo do pracy / 281
5. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a funkcja ochronna prawa pracy / 287
6. Wnioski / 288
- II. Wpływ ochrony trwałości stosunków pracy na poziom bezrobocia, zatrudnienia oraz produktywność przedsiębiorstw w świetle międzynarodowych badań ekonometrycznych / 290
 1. Uwagi wstępne / 290
 2. Ochrona trwałości stosunków pracy a bezrobocie i zatrudnienie / 293
 3. *Employment protection legislation* a produktywność przedsiębiorstw / 305
 4. Wnioski / 310

Rozdział piąty

Środki prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 312

- I. Uwagi wprowadzające / 312
- II. Obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę (problem kauzalności wypowiedzenia) / 314
 1. Uwagi wstępne / 314
 2. Pojęcie i sposób wypowiedzenia / 315
 3. Modele konstrukcji prawnych zakazu arbitralnego zwolnienia pracownika / 318
 4. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Klauzule „nieuzasadnionego wypowiedzenia” oraz „przyczyn uzasadniających wypowiedzenie” / 323
 5. Zasada *ultima ratio* wypowiedzenia umowy o pracę / 336
- III. Forma i treść wypowiedzenia umowy o pracę / 338
- IV. Okresy i terminy wypowiedzenia / 342
- V. Roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony / 345
 1. Ogólnie o sankcjach wadliwego wypowiedzenia / 345
 2. Bezskuteczność wypowiedzenia i przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy / 347
 3. Odszkodowanie / 353

| | | |
|-------|--|-----|
| 4. | Odszkodowanie zastępcze (<i>facultas alternativa</i>) / | 355 |
| 5. | Problem uzupełniającego stosowania przepisów kodeksu cywilnego w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę / | 359 |
| VI. | Prawo do odwołania się od wypowiedzenia / | 362 |
| VII. | Związkowa kontrola wypowiedzenia umowy o pracę / | 368 |
| 1. | Uwagi wstępne / | 368 |
| 2. | Zasady związkowej reprezentacji praw pracowniczych w sprawach indywidualnych / | 370 |
| 3. | Udział związku zawodowego w procedurze wypowiedzenia umowy o pracę / | 384 |
| 4. | Propozycje zmian <i>de lege ferenda</i> / | 386 |
| VIII. | Wnioski / | 390 |
| | Zakończenie / | 395 |
| | Wykaz aktów prawnych / | 411 |
| | Wykaz orzecznictwa / | 419 |
| | Bibliografia / | 427 |

Wykaz skrótów

Akty prawne

- EKS lub Karta** Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 i 68 z późn. zm.)
- ERA** Employments Rights Act
- JAЕ** Jednolity Akt Europejski (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/5 z późn. zm.)
- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- k.k.** ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- konwencja nr 158** Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 22 czerwca 1982 r.
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- KPP** Karta praw podstawowych Unii Europejskiej
- p.o.p.c.** ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. – Przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz. U. Nr 34,

| | |
|--|--|
| | poz. 311 z późn. zm.; uchylona z dniem 1 stycznia 1975 r.) |
| rozp. o prac. um. | rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.; uchylone z dniem 1 stycznia 1975 r.) |
| rozp. o pr. rob. | rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.; uchylone z dniem 1 stycznia 1975 r.) |
| TEWG | Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą |
| TFUE | Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 47) |
| TUE | Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 13) |
| TWE | Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską |
| ustawa o zwolnieniach grupowych | ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) |
| u.z.z. | ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.) |
| WDEA | Wrongful Discharge from Employment Act |
| WKPPSP | Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników |
| ZEKS lub Karta Zrewidowana | Zrewidowana Europejska Karta Społeczna |

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

| | |
|---|--|
| Annales UMCS | Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska |
| Biul. SN | Biuletyn Sądu Najwyższego |
| BVerfGE | Senatsentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts |
| Dz. U. | Dziennik Ustaw |
| Dz. Urz. UE | Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej |
| Dz. Urz. WE | Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich |
| ECR | European Court Reports |
| Int'l.J. Comparative Labour Law & Industrial Relations | International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations |
| M.P. | Monitor Polski |
| M.P.Pr. | Monitor Prawa Pracy |
| M.P.Pr. – wkł. | Monitor Prawa Pracy – wkładka |
| M. Praw. | Monitor Prawniczy |
| NP | Nowe Prawo |
| ONSA | Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego |
| ONSA WSA | Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych |
| OSN | Orzecznictwo Sądu Najwyższego |
| OSNC | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna |
| OSNKW | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karno i Wojskowa |
| OSNP | Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych |
| OSP | Orzecznictwo Sądów Polskich |

| | |
|-----------------|---|
| OSPIKA | Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych |
| OTK | Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego |
| OTK-A | Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A |
| PiP | Państwo i Prawo |
| PiZS | Praca i Zabezpieczenie Społeczne |
| PUG | Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego |
| Rec. | Recueil de jurisprudence |
| RPEiS | Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny |
| Zb. Orz. | Zbiór Orzecznictwa |
| ZNUJ | Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego |
| ZNUŁ | Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego |

Inne

| | |
|--------------------------|---|
| CRZZ | Centralna Rada Związków Zawodowych |
| CWI | Central Organization of Work and Income |
| EPL | Employment Protection Legislation (wskaźnik sztywności rynku pracy opracowany przez ekspertów OECD) |
| ILC | International Law Commission |
| ILO | International Labour Office |
| IPiSS | Instytut Pracy i Spraw Socjalnych |
| Komitet Ekspertów | Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP |
| LEX | System Informacji Prawnej LEX |
| MOP | Międzynarodowa Organizacja Pracy |
| NSA | Naczelny Sąd Administracyjny |

| | |
|-------------|--|
| OECD | Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development) |
| SN | Sąd Najwyższy |
| TK | Trybunał Konstytucyjny |
| WSA | Wojewódzki Sąd Administracyjny |

Wstęp

Ochrona trwałości stosunku pracy jest dla pracownika wartością samą w sobie. Dla pracodawcy oznacza ograniczenie jego autonomii w swobodnym doborze pracowników.

Dyskusja o potrzebie prawnego unormowania powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy i jej zakresie toczy się nieprzerwanie od co najmniej 100 lat, tj. od początku powstania prawa pracy jako odrębnej dyscypliny systemu prawa. Postulaty zmian prawa w tym zakresie, czy to ze strony pracowników, czy też pracodawców, pojawiały się zwykle jako skutek nowej sytuacji gospodarczej lub społeczno-politycznej, w jakiej znajdował się dany naród.

W okresie międzywojennym w państwach europejskich rozpoczął się powolny proces osłabiania nieograniczonej władzy pracodawcy do arbitralnego zwalniania pracowników, wynikający z podważania zasad państwa socjalnego oraz upowszechniania się idei sprawiedliwości społecznej. Prawo prywatne, regulujące m.in. stosunki zatrudnienia, na początku XX w. w Europie Zachodniej opierało się na zasadzie bezwzględnej wolności umów, a zatem i wolności ich rozwiązywania. Było to konsekwencją propagowanych wówczas powszechnie reguł społecznych opartych na doktrynie liberalnej¹.

Pierwszymi instytucjami prawnymi ograniczającymi podmiotowe prawo pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę były w latach 20. XX w. okresy i terminy wypowiedzenia, a w ramach ochrony szczególnej zakazy zwalniania pracowników z powodu pełnionych przez nich funkcji społecznych i publicznych oraz sytuacji osobistych i rodzinnych. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy z jej głównymi środkami, do których należą obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz roszczenia restytucyjne i kompensacyjne z tytułu wadliwego wypowiedzenia,

¹ Por. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego. Z uwzględnieniem prawa granicznego oraz tekstem polskich ustaw*, Kraków 1930, s. 30.

w latach 60. i 70. wprowadzona została zarówno w państwach Europy Zachodniej, jak i w państwach bloku socjalistycznego.

Od początku tego procesu w większości krajów do wachlarza środków prawnych ochrony stabilności stosunku pracy włączano elementy kolektywne. Tego typu środki prawne jako pierwsza przewidywała niemiecka ustawa z 1920 r. o radach zakładowych (niem. *Betriebsrätegesetz*)². W różnych modelach powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy elementy kolektywne odgrywają bardzo istotną rolę. W państwach Europy Środkowo-Wschodniej, w tym w Polsce, związki zawodowe wyposażone są najczęściej w kompetencje wyrażania opinii dotyczącej zamiaru pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę. W państwach Europy Zachodniej rola związków zawodowych koncentruje się bardziej na procedurach pojednawczo-perswazyjnych na etapie następującym po wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę oraz na etapie procedur spornych.

Pomimo wielu regulacji prawnych na poziomie międzynarodowym dyskusja na temat zasadności wprowadzania norm prawnych statuujących ochronę stabilności zatrudnienia jest ciągle żywa. Przede wszystkim ze względu na ich społeczno-gospodarcze uwarunkowania.

Obecnie uznaje się, z jednej strony, że ochrona trwałości konkretnego stosunku pracy stanowi standard prawa pracy wyrażony *expressis verbis* w kilku dokumentach międzynarodowych, w tym przede wszystkim w konwencji MOP nr 158 z 1982 r., Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy oraz Karcie praw podstawowych UE. Z drugiej strony, w niektórych systemach prawnych krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej, np. w Stanach Zjednoczonych, panuje do dziś doktryna *employment-at-will*, zgodnie z którą pracodawca ma prawo zwolnić pracownika bez jakiegokolwiek uzasadnionej przyczyny.

Te dwa skrajne podejścia do zagadnienia stabilności stosunku pracy mają swoje źródło w odmiennych doktrynach społeczno-gospodarczych, które stanowią podstawę aksjologiczną określonych systemów prawnych, a jednocześnie w szeroko rozumianych różnicach kulturowych poszczególnych krajów. O ile na przykład w Europie Zachodniej w XIX w. ograniczano prawnie możliwość zawierania z pracownikiem umowy o pracę zawieranej na czas życia, traktując taki kontrakt jako przejaw niemal niewolniczego skrępowania, o tyle w dynamicznie rozwijającej się gospodarce Japonii drugiej połowy XX w. umowy

² Reichsgesetzblatt (RGBl) I, 147 (Feb. 4, 1920).

o pracę na czas życia były powszechnie pożądane przez samych pracowników, ceniących sobie duże bezpieczeństwo zatrudnienia i nie przeszkadzały w osiągnięciu wysokiego wzrostu gospodarczego kraju.

Zarówno w polskiej, jak i zagranicznej literaturze prawa pracy powszechnie uznaje się, że zagadnienie ochrony trwałości stosunku pracy jest jedną z najbardziej istotnych, a zarazem złożonych i kontrowersyjnych, a nawet drażliwych kwestii tej gałęzi prawa³. Podkreśla się przy tym, że jest to problematyka o dużej doniosłości społeczno-gospodarczej, a także politycznej⁴.

Obecnie autorzy podręczników akademickich czy komentarzy do kodeksu pracy niewiele miejsca poświęcają na uzasadnianie zasadności występowania w normach prawnych instrumentów powszechnej ochrony trwałości stosunków pracy, traktując to zagadnienie jako pewien paradygmat prawa pracy, natomiast szczegółowo zajmują się poszczególnymi instytucjami składającymi się na omawianą problematykę prawa pracy. Można stąd wyprowadzić wniosek, że ochrona trwałości stosunku pracy, w szczególności tzw. ochrona powszechna, jest w doktrynie polskiego prawa pracy przyjmowana jako tradycyjny i trwały dorobek tej gałęzi prawa i nie wymaga już pogłębionej argumentacji.

Wydaje się jednak, że nowy porządek konstytucyjny wprowadzony w Polsce w latach 90., a przede wszystkim współczesne procesy społeczne i gospodarcze w tzw. społeczeństwie informacyjnym, wymagają nowego uzasadnienia omawianych instytucji. Nic zatem nie zwalnia przedstawicieli nauki prawa pracy od konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy w ustroju społecznej gospodarki rynkowej, zadekretowanym w art. 20 Konstytucji RP, zarówno powszechna, jak i szczególnie ochrona trwałości stosunku pracy mają dalszą rację bytu. Poja-

³ Takie stanowisko zajmuje i dotychczas zajmowała większość autorów zarówno w doktrynie polskiego prawa pracy, jak i innych systemów prawa; por. np.: A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, ZNUJ, Rozprawy i Studia, t. 42, Kraków 1961, s. 94; M. Świącicki, *Zakres przyszłego kodeksu pracy oraz niektóre problemy jego treści i formy*, PiP 1969, z. 11, s. 763; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 126; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 390. Pozbawienie pracownika miejsca pracy T. Zieliński nazywał „punktem zapalnym w stosunkach pracy”, zob. T. Zieliński, *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, Kraków 1968, s. 7. W literaturze obcej zob. np.” P. Ichino, *The Labour market: A lawyer's view of economic arguments*, International Labour Review 1998, Vol. 137, No. 3, s. 299–311; M.C. Rodríguez-Piñero Royo, *Developments in labour law in Spain between 1992 and 2002. National report – Spain*, s. 15.

⁴ A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, PiZS 1963, nr 5, s. 8.

wiają się przeciw opinii różnych środowisk, w tym także z zakresu nauk ekonomicznych, że stabilizacja stosunków pracy zwiększa bezrobocie i w sposób znaczący ogranicza przedsiębiorczość, nie przystając do nowych procesów i zjawisk gospodarczych.

Założeniem dysertacji jest możliwie wieloaspektowe ujęcie problematyki powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, zarówno z krytycznym podejściem do stanu prawnego ukształtowanego przed 1989 r., jak i z uwzględnieniem zobowiązań Polski wynikających z przyjęcia dorobku prawnego UE oraz innych zobowiązań międzynarodowych. Rozważania nie ograniczają się jedynie do analizy aktów prawnych, ale sięgają do ich aksjologicznych założeń. W pracy wykorzystano przeprowadzone na świecie badania ekonomiczne i statystyczne, których wyniki pozwalają krytycznie spojrzeć na skutki obowiązujących norm prawnych.

Podstawową tezę niniejszej dysertacji jest stwierdzenie, że powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy stanowi obecnie, pomimo dynamicznych i wieloaspektowych zmian w gospodarce poszczególnych krajów, akceptowany standard w prawie pracy, zarówno w Polsce, jak i w większości krajów na świecie. Przeprowadzone badania mają na celu wykazać zasadność przyjętej tezy, która powinna być traktowana jako paradygmat współczesnego prawa pracy.

Nowe zjawiska społeczno-gospodarcze, w tym globalna konkurencja, dynamiczny rozwój nowych technologii, które skutkują zmianami w organizacji procesów pracy, a także zmianami tradycyjnych organizacji reprezentujących pracowników, wymagają podjęcia nowych wysiłków w celu utrzymywania rozsądnego kompromisu pomiędzy wymogami elastyczności zatrudnienia, leżącymi w interesie pracodawców a stabilizacją zatrudnienia, chroniącą interesy pracowników. Zachowanie odpowiedniej równowagi pomiędzy tymi postulatami, tj. elastycznością rynku pracy i poczuciem stabilności zatrudnienia, jest obecnie treścią założeń leżących u podstaw polityki *flexicurity* promowanej w Unii Europejskiej.

Kolejnym celem rozprawy jest podważenie rozpowszechnianych opinii o rzekomo jednoznacznie negatywnym wpływie ustawodawstwa stabilizującego zatrudnienie na poziom bezrobocia, stopy zatrudnienia oraz osłabienie konkurencyjności i efektywności działalności pracodawców. Prowadzone badania analityczne różnych gospodarek narodowych, w tym m.in. na zlecenie OECD, nie potwierdzają powyższych opinii. Wynika z nich, że prawne regulacje ochrony trwałości stosunku pracy

nie wpływają, co do zasady, na wzrost poziomu bezrobocia, a nadto, że jest możliwe prowadzenie konkurencyjnego przedsiębiorstwa w systemie prawnym gwarantującym stabilne zatrudnienie.

Wybór tematu podyktowany był następującymi względami. Po pierwsze, problematyka powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy nie była od drugiej połowy lat 60. ujęta w całości w żadnej zwartej monografii. W pierwszej połowie lat 60. monografie, które obejmowały tę problematykę całościowo, to prace A. Walasa, J. Szczerskiego oraz W. Piotrowskiego⁵. W drugiej połowie lat 60. i w latach 70. opublikowano kilka pozycji, które obejmowały określoną część tej problematyki, w tym zagadnienie sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę⁶, związkową kontrolę rozwiązywania umów o pracę⁷ oraz zakazy wypowiedzenia⁸ (obecnie zaliczane do zakresu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy). W latach 90. na rynku wydawniczym ukazała się monografia na temat zasadności wypowiedzenia umowy o pracę⁹, zaś w 2010 r. praca zbiorowa pod red. G. Goździewicz obejmująca szerokie spektrum zagadnień powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy¹⁰.

Potrzeba podjęcia studiów mających za przedmiot powszechną ochronę trwałości stosunku pracy wynika ponadto z nowej sytuacji społeczno-gospodarczej Polski, a przede wszystkim z wejścia w życie nowej Konstytucji RP oraz przystąpienia Polski do Unii Europejskiej.

Sytuacja w literaturze prawa pracy zmieniła się w 2009 r., tj. w trakcie opracowywania tej rozprawy, za sprawą monografii A. Drala na temat powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy¹¹. Wymieniona praca różni się jednak istotnie od niniejszej, ponieważ wymieniony Autor opiera swoje badania jedynie na literaturze polskiej, zaś w pracy niniejszej podjęto próbę przedstawienia środków prawnych powszechnej ochrony z perspektywy prawnoporównawczej, wykorzystując bogaty

⁵ A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy...*; J. Szczerski, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 1963; W. Piotrowski, *Z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy*, Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Prace Wydziału Prawa nr 18, Poznań 1965.

⁶ T. Zieliński, *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, Kraków 1968.

⁷ M. Matej, *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy*, Ossolineum 1975.

⁸ L. Florek, *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976.

⁹ A. Wypych-Żywicka, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1996.

¹⁰ *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010.

¹¹ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

dorobek piśmiennictwa anglojęzycznego¹². Monografia A. Drala, przy niewątpliwych jej walorach, koncentruje się zatem na problematyce ochrony powszechnej z perspektywy regulacji polskiego prawa pracy, przy czym, podobnie jak w niniejszym opracowaniu, omówione są w niej rozwiązania obowiązujące w Unii Europejskiej, karty społeczne Rady Europy oraz konwencja MOP nr 158. Duża część niniejszej pracy ma za przedmiot rozwiązania przyjęte w państwach obcych, w tym kilku krajach Unii Europejskiej, Stanach Zjednoczonych i wybranych państwach Ameryki Łacińskiej. Nie sposób wreszcie nie wspomnieć, że A. Dral prezentuje w swoim opracowaniu inne rozumienie definicji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, zaliczając do jej zakresu, wbrew – w mojej ocenie – poglądom doktryny, instytucję niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, ochronę warunków pracy i płacy oraz przejście zakładu pracy na innego pracodawcę.

Drugim powodem wyboru tematu była potrzeba uporządkowania zagadnień terminologicznych, ponieważ dotychczas w polskiej literaturze prawa pracy nie została skonstruowana definicja pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy.

W pracy wykorzystano następujące **metody badawcze**: dogmatyczno-prawną, historyczną, prawnoporównawczą i aksjologiczną.

Metoda historyczna została wykorzystana przede wszystkim w rozdziale pierwszym, przy opracowaniu zarysu ewolucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Metoda prawnoporównawcza była podstawą opracowania rozdziałów drugiego i trzeciego dotyczących prawa międzynarodowego oraz obcych systemów prawa w zakresie problematyki ochrony trwałości stosunku pracy. Przy opracowaniu rozdziału czwartego wykorzystano metodę aksjologiczną.

We współczesnych naukach społecznych, szczególnie w Stanach Zjednoczonych, coraz częściej wykorzystywana jest ekonomiczna analiza prawa, która przy użyciu metod matematycznych bada zjawiska społeczne, w tym zjawiska prawne. Przy próbie wykazania zasadności hipotezy postawionej w rozdziale czwartym, w której założono, że prawna regulacja ochrony trwałości stosunku pracy nie ma zasadniczo wpływu na wzrost bezrobocia ani obniżenie produktywności przedsiębiorstw, wykorzystano międzynarodowe ekonometryczne badania naukowe, w szczególności przeprowadzone na danych rynków państw OECD. Analiza prac ekonometrycznych mających za przedmiot badanie

¹² W niniejszej pracy wykorzystano ponad 100 publikacji anglojęzycznych.

relacji pomiędzy bezrobociem, stopami zatrudnienia oraz produktywnością przedsiębiorstw była podstawą sformułowania tez obalających mity powtarzane od początku lat 90. zarówno w publikacjach naukowych, jak i w polityce poszczególnych rządów UE, jakoby prawne regulacje stabilności zatrudnienia, w tym takie jak wymóg uzasadnienia wypowiedzenia, okresy wypowiedzenia, odpawy i inne świadczenia należne pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy, miały mieć decydujący wpływ na wzrost bezrobocia oraz spadek produktywności przedsiębiorstw.

Metoda formalno-dogmatyczna była podstawą opracowania przede wszystkim działu V dotyczącego środków powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, ale – jako podstawowa metoda badawcza w pracach prawniczych – była wykorzystywana w całej dysertacji.

Praca składa się z pięciu rozdziałów.

Rozdział pierwszy wprowadza w problematykę pracy. Jako pierwsza została skonstruowana definicja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, przy wykorzystaniu metod konstruowania definicji używanych w logice oraz naukach prawnych. W drugiej części rozdziału pierwszego zaprezentowano zarys ewolucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w Polsce, począwszy od pierwszych instrumentów prawnych wyróżnianych w ustawodawstwie lat 20. XX w.

W rozdziale drugim poddano analizie problematykę powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w aktach prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej, przy czym, omawiając problematykę prawa unijnego, zarysowano główne nurty polityki społecznej w dziedzinie zatrudnienia, przekładającej się następnie na przyjmowanie unijnych aktów prawnych.

W rozdziale trzecim przedstawione zostały podstawowe rozwiązania prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w siedmiu krajach Unii Europejskiej, Stanach Zjednoczonych oraz w ośmiu państwach Ameryki Łacińskiej. Prowadzone badania miały zobrazować zasadnicze odmienności regulacji prawnych, wywodzące się przede wszystkim ze specyfiki kulturowej poszczególnych państw. W rozdziale tym próbuje się wykazać prawdziwość hipotezy, że takie czy inne rozwiązania ochrony trwałości stosunku pracy przyjmowane w poszczególnych państwach wynikają przede wszystkim z uwarunkowań historyczno-kulturowych oraz społeczno-gospodarczych.

W rozdziale czwartym w pierwszej kolejności rozważany jest problem aksjologii systemu środków prawnych powszechnej ochrony

trwałości stosunku pracy oraz wpływ określonych teoretycznych koncepcji społeczno-gospodarczych na przyjmowany w konkretnych państwach model regulacji prawnej przedmiotowej ochrony. W drugiej części rozdziału czwartego przedstawiono wpływ prawnych instrumentów ochrony stabilności zatrudnienia na poziom bezrobocia, stopy zatrudnienia oraz produktywność przedsiębiorstw na podstawie międzynarodowych badań ekonometrycznych, opartych na badaniach rynków pracy z lat 1969–2006, w tym przede wszystkim na danych z rynków krajów OECD.

Rozdział piąty przedstawia środki prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy i odwołuje się przede wszystkim do literatury polskiej oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W dysertacji wykorzystano literaturę polską opublikowaną w latach 1919–2010, a także ponad 100 publikacji obcojęzycznych, w tym niezwykle wartościowe opracowania analityczne Biura Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wykorzystana literatura to przede wszystkim monografie i artykuły z zakresu nauk prawnych, ekonomii i polityki społecznej.

Oddawana do rąk czytelników monografia jest nieznacznie zmienioną wersją rozprawy doktorskiej obronionej w październiku 2011 r. na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jan Pawła II. Pragnę złożyć w tym miejscu serdeczne podziękowania wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania tej książki. W pierwszej kolejności serdecznie dziękuję mojemu promotorowi Panu prof. dr. hab. Grzegorzowi Goździewiczowi za opiekę naukową, która zaowocowała powstaniem i wydaniem tej pracy. Dziękuję ponadto recenzentom rozprawy Panu prof. dr. hab. Jerzemu Wratnemu, Panu prof. dr. hab. Jakubowi Stelinie oraz recenzentowi wydawniczemu Panu dr. hab. Leszkowi Mitrusowi, a także moim współpracownikom w Katedrze Prawa Pacy i Ubezpieczeń Społecznych KUL za cenne i krytyczne uwagi oraz opinie, które pomogły mi w pracy nad monografią. Swoje podziękowania pragnę złożyć Jego Magnificencji Rektorowi Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jan Pawła II ks. prof. dr. hab. Antoniemu Dębińskiemu oraz Dziekanowi Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji ks. prof. dr. hab. Piotrowi Stanisłowi za pomoc i życzliwość w toku przewodu doktorskiego. O przyjęcie podziękowań i wyrazów wdzięczności proszę ponadto moją żonę Magdalenę Rycak z domu Oleksyn za pomoc i wsparcie, na jakie mogłem liczyć przez wiele lat pracy nad książką.

W pracy uwzględniono stan prawny i literaturę opublikowaną na dzień 1 grudnia 2012 r.

Rozdział pierwszy

Pojęcie, zarys ewolucji i dyferencjacja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy

I. Zagadnienia pojęciowe

1. Wprowadzenie i założenia natury logicznej

Studia nad literaturą polskiego prawa pracy nie prowadzą do jednoznacznych wniosków co do tego, jak w doktrynie tej gałęzi prawa rozumiane jest pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Ten stan rzeczy nie został zmieniony także po ostatnich publikacjach, których przedmiotem jest problematyka będąca tematem niniejszej rozprawy¹³. Ponieważ pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy używane jest w nauce prawa pracy co najmniej od kilkudziesięciu lat, nie sposób nie podjąć próby przedstawienia propozycji jego definicji. Poza tym, a może przede wszystkim, konieczność zdefiniowania tego pojęcia wynika z wymogu ustalenia zakresu badań w niniejszej rozprawie. Istnieje zatem obiektywnie uzasadniona potrzeba uporządkowania zagadnień terminologicznych.

Podstawowy problem sprowadza się do pytania, jak rozumieć zwrot „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy”, czy inaczej, jakie instytucje prawne to pojęcie obejmuje. Ponieważ powszechna ochrona

¹³ Mam tu w szczególności na uwadze monografię A. Drala pt. *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy...*, w której Autor nie podaje jednoznacznej definicji tego wyrażenia. Z monografii wynika w szczególności, że pojęciem powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy Autor obejmuje instytucje rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, przejście zakładu pracy na innego pracodawcę oraz wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które nie były w nauce zaliczane do tej problematyki. Szerzej odnoszę się do tego w treści rozdziału.

trwałości stosunku pracy jest częścią szerszej problematyki ochrony trwałości stosunku pracy, konieczna jest konstrukcja definicji drugiego z wymienionych wyrażen jako zwrotu nadrzędnego¹⁴. Tradycyjnie, chociaż niezbyt precyzyjnie (niepoprawnie), ochronę trwałości stosunku pracy dzieli się na ochronę powszechną i szczególną, dlatego podjęta zostanie ponadto próba definicji pojęcia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Przed wywodem głównym konieczne są zastrzeżenia i założenia natury logicznej, w szczególności co do przyjętej metody definiowania¹⁵.

W naukach dogmatycznoprawnych, a zatem i w prawie pracy, wielokrotnie formuluje się definicje różnych pojęć, czy to prawnych, czy prawniczych (np. pojęcia czynności prawnej, przestępstwa, podatku, własności czy oświadczenia woli). Wyrażenie „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy” jest wyrażeniem języka prawniczego, a nie języka prawnego, bowiem nie występuje w żadnym tekście obowiązującej ustawy ani rozporządzenia, a jedynie w literaturze prawa pracy.

Zdefiniowanie przedmiotowego wyrażenia należy poprzedzić założeniami co do wchodzącej w grę definicji. Wypada rozpocząć od stwierdzenia, że definicje pojęć prawnych konstruowane w naukach dogmatycznoprawnych są definicjami klasycznymi. Występują w nich bowiem elementy składowe tego typu definicji, tj.: 1) definiendum jako to, co jest definiowane, 2) definiens jako to, co definiuje oraz 3) tzw. spójka definicyjna (najczęściej w postaci zwrotu „jest to”). Definicje klasyczne nazywane są w logice definicjami równościowymi¹⁶. Definiowanie pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy oparte zostanie zatem na konstrukcji definicji klasycznej równościowej, jako przyjętej w definiowaniu pojęć prawnych oraz pojęć prawniczych.

¹⁴ Według klasycznej definicji Arystotelejskiej dla zdefiniowania jakiegoś bytu konieczne jest wskazanie rodzaju, do którego on należy, oraz tzw. różnicy gatunkowej, to znaczy tej właściwości, która odróżnia ten byt od innych bytów tego samego rodzaju – zgodnie z łacińską paremią *definitio fit per genus proximum et differentiam specificam*.

¹⁵ Zakładamy w niniejszej pracy, że wypracowane w logice metody definiowania są możliwe do stosowania, przynajmniej co do zasady, przy definiowaniu pojęć prawnych czy prawniczych. Oczywiście rygory definicji pojęć prawnych nie są tak sztywne, jak rygory stawiane definicjom pojęć języka naturalnego, czy pojęć używanych w naukach formalnych. W logice przyjmuje się, że język nauk dogmatycznoprawnych podlega podobnym regułom syntaktycznym, którym podlegają języki konsekwentne.

¹⁶ Definicja równościowa musi zawierać definiendum, definiens oraz wyrażenie je łączące, zwane spójką definicyjną.

Kolejną kwestią, którą należy przesądzić, jest to, czy możliwe jest sformułowanie definicji realnej czy nominalnej pojęcia „powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza”. Wydaje się, że definicja realna nie wchodzi w grę, albowiem definiujemy tu określone wyrażenie, którym jest „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy”, a nie jakiś przedmiot, czy rodzaj rzeczy, jak w przypadku takich pojęć, jak „konstytucja”, „podatek” czy „przestępstwo”, kiedy w grę wchodzi definicja realna. W logice przyjmuje się, że kryterium, które decyduje o tym, jaki typ definicji możliwy jest do zbudowania (realna, nominalna), to cel, jaki stawia sobie badacz, który definicję formułuje¹⁷. Jeżeli badacz chce scharakteryzować określony przedmiot denotowany przez definiowane wyrażenie, w tym wyrazić istotę tego przedmiotu (jak u Arystotelesa), wówczas buduje definicję realną. Jeżeli zaś zamierza scharakteryzować samo definiowane wyrażenie, w tym sprecyzować znaczenie wyrażenia, wtedy buduje definicję nominalną¹⁸.

Ponieważ w niniejszej pracy chodzi o zdefiniowanie wyrażenia należącego do języka prawniczego, a w szczególności o sprecyzowanie jego znaczenia, w tym wskazanie środków prawnych czy też przepisów prawnych wchodzących w jego zakres, wydaje się, że możliwe jest tu sformułowanie jedynie definicji nominalnej. Definicję realną wyklucza fakt, że nie mamy tu zamiaru charakteryzować określonego przedmiotu, w tym w szczególności wyrażać jego istoty, co jest charakterystyczne dla definicji realnej (przedmiotowe pojęcie nie jest przecież pojęciem rzeczy).

Uwzględniając dalej znany w logice podział na definicje wewnątrzjęzykowe oraz metajęzykowe, konstruowaną tu definicję należy zaliczyć do definicji wewnątrzjęzykowej. Definiowane wyrażenie oraz definicja wewnątrzjęzykowa należą bowiem do tego samego języka.

Mając na uwadze podział definicji wewnątrzjęzykowych na definicje projektujące i sprawozdawcze, definicję przedmiotowego pojęcia należy zaliczyć do definicji projektującej. Definicja, według ustaleń logiki, jest definicją projektującą, jeżeli „wyznacza znaczenie, jakie określane w niej wyrażenie będzie miało w tworzonym przez nią języku”¹⁹. Z definicją sprawozdawczą mamy z kolei do czynienia wtedy, „gdy jej zadanie

¹⁷ Por. W. Patryas, *Definiowanie pojęć prawnych*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, seria Prawo nr 153, Poznań 1997, s. 106.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*, s. 116.

Artur Rycak – doktor nauk prawnych; sędzia; wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury; kierownik Akademii Prawa Sądowego Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

■ Książka obejmuje zagadnienia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Omawiane są w niej zarówno regulacje polskiego prawa pracy, jak i rozwiązania prawne tej ochrony w prawie unijnym, prawie międzynarodowym oraz systemach prawnych wybranych państw europejskich, państw Ameryki Łacińskiej oraz Stanów Zjednoczonych.

■ Nowością, w porównaniu z literaturą przedmiotu, jest przedstawienie w publikacji stanu badań ekonometrycznych dotyczących wpływu przepisów statuujących ochronę trwałości stosunku pracy na stopy bezrobocia oraz produktywność przedsiębiorstw. Autor podważa tezę o rzekomym negatywnym wpływie regulacji prawnych ochrony trwałości stosunku pracy na zjawisko bezrobocia w skali makro i stopy zatrudnienia oraz wykazuje pozytywny wpływ tych regulacji na produktywność przedsiębiorstw.

■ W części dotyczącej prawa polskiego ukazane zostały wszystkie środki prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy (zasadność wypowiedzenia, forma i okres wypowiedzenia, roszczenia, konsultacja związkowa, postępowanie przed sądem pracy) na tle bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz poglądów nauki prawa pracy.

■ Książka jest adresowana zarówno do teoretyków prawa pracy, jak i praktyków. Stanowi bowiem cenne źródło informacji na temat poszczególnych instytucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Zainteresuje również przedstawicieli związków zawodowych oraz pracowników działów kadr i menedżerów nadzorujących te działy.

„Opracowanie (...) wpisuje się w główny nurt dyskusji oraz stanowi cenny wkład w rozwój doktryny prawa pracy. Z pewnością przyczynia się do rozszerzenia wiedzy na temat ochrony pracownika przed bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy. (...) Opracowanie ma mocne podstawy teoretyczne, przybliża kwestie aksjologiczne, a także wskazuje ewolucję poglądów na problem ochrony przed wypowiedzeniem”.

Dr hab. Leszek Mitrus

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-264-3936-0



9 788326 439360

Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01

zamowienia.ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl