



Alina Wypych-Żywicka*

Uniwersytet Gdański

KONTROWERSJE WOKÓŁ NAWIĄZANIA I USTANIA STOSUNKU PRACY Z INWALIDĄ WOJENNYM I WOJSKOWYM

1. Przegląd instytucji prawnych i ich porządkowanie pod kątem dostosowywania prawa do założeń gospodarki rynkowej, usuwanie z tekstów prawnych przepisów martwych lub anachronicznych wydaje się zabiegiem szczególnie aktualnym w prawie pracy.

Uwaga powyższa dotyczy zwłaszcza utrzymanych w kodeksie pracy i innych ustawach nakazów zatrudnienia. W dobie samodzielności pracodawców ich prawo swobody doboru pracowników jest ograniczone a niekiedy wręcz wyłączone. Do dnia dzisiejszego nie została bowiem przeprowadzona jakakolwiek weryfikacja przepisów wprowadzających „powinność” zatrudnienia osoby wskazanej przez prawo. Ustawodawca w tej kwestii jest bierny. W ostatnim czasie obserwuje się postępujący proces rozszerzania kręgu podmiotów, którym prawo gwarantuje zatrudnienie. Wprawdzie jest to postać znacznie łagodniejsza – „pierwszeństwa w zatrudnieniu”, jednak ogranicza pracodawcę w wyborze potencjalnych pracowników¹. W związku z tym warto zastanowić się, czy utrzymywanie takiego rozwiązania jest zasadne?

Podobne wątpliwości wywołuje szeroki krąg osób szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Okazuje się bowiem, że kategorie podmiotów, którym prawo gwarantuje ochronę przed ustaniem z uwagi na pełnione funkcje związkowe, społeczne czy rodzinne poszerza się z roku na rok². Ustawodawca od 1974 r., tj. od czasu uchwalenia kodeksu pracy, nie zweryfikował listy podmiotów chronionych przed rozwiązaniem. W konsekwencji nie zdarzyło się, by grupa podmiotów, której pierwotnie przypisano status osób szczególnie chronionych, obecnie znajdowała się poza nim. W dalszym ciągu chronieni są:

* a.wypych@prawo.univ.gda.pl

¹ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 z późn. zm. – art. 26 ust. 3).

² *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2013, s. 176 i nast.

kobiety w ciąży i na urlopie macierzyńskim, posłowie, senatorowie, pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, radni gminni, powiatu, województwa, ale również członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej czy członkowie rady nadzorczej spółdzielni, a jest to jedynie przykładowe wskazanie podmiotów, w stosunku do których ograniczono dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy.

Obecny katalog grup chronionych charakteryzuje się zróżnicowaniem długości trwania ochrony przed ustaniem, a modele ochrony trwałości więzi prawnej nie są jednakowe³. Powstaje zatem pytanie, czy faktycznie grupy pracownicze, którym ustawodawca gwarantuje trwałość stosunku pracy, potrzebują aż takiej ochrony? Czy ochrony przed ustaniem nie może zabezpieczyć art. 8 k.p. zakazujący czynienia ze swojego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego?

Analiza wyżej wskazanych kwestii wydaje się szczególnie zasadna w odniesieniu do inwalidów wojennych i wojskowych⁴. Niniejsze opracowanie stanowi zatem próbę przybliżenia problemu.

2. Ustawa o zaopatrzeniu inwalidów precyzuje znaczenie terminów inwalida wojenny i inwalida wojskowy. Zgodnie z treścią art. 6 ustawy inwalidą wojennym jest żołnierz, który został zaliczony do jednej z grup inwalidzkich wskutek inwalidztwa powstałego w związku z działaniami wojennymi lub mającymi charakter wojenny w określonym czasie. Pozostawienie definicji tylko w takim kształcie nie wyjaśniałoby znaczenia zwrotu. Istotne jest tu doprecyzowanie czasu i miejsca działań wojennych lub mających charakter wojennych oraz określenie następstw w postaci zranień, kontuzji, chorób doznanych w ściśle określonych okolicznościach i w związku z nimi (np. na froncie, w związku z pobylem w niewoli, w obozie internowanych).

Warto zwrócić uwagę, że powstanie inwalidztwa w przyjętej definicji wiąże się ściśle z określonymi działaniami wojennymi lub mającymi charakter wojenny. Ich katalog jest zamknięty. Są to działania w okresie wojny 1939–1945 służby w Wojsku Polskim, w polskich formacjach wojskowych przy armiach sojuszniczych oraz oddziałach ruchu podziemnego lub partyzanckiego prowadzących na terenie Państwa Polskiego walkę z hitlerowskim okupantem, uczestniczenie w walkach z oddziałami Ukraińskiej Powstańczej Armii oraz grupami Wehrwolfu, jak również pełnienie służby w latach 1939–1945 w Armii ZSRR oraz innych armiach sojuszniczych, a także w oddziałach antyfaszystowskiego ruchu podziemnego lub partyzanckiego, działających na obszarze innych państw. Status inwalidy wojennego przypisano również podmiotowi, który zaliczony został do grupy inwalidzkiej w następstwie zranień lub kontuzji doznanych w związku

³ A. Rycak, [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, s. 181.

⁴ Ustawa z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin, (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 871) dalej: ustawa o zaopatrzeniu.

z pełnieniem służby w wojskowych oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii lub w okresie internowania w następstwie tej służby, udziałem w obronie Poczty Gdańskiej we wrześniu 1939 r. i w walkach o Cytadelę Poznańską 1945 r., uczestniczeniem w konwojach w okresie wojny 1939–1945 w charakterze członka załóg handlowych statków morskich, udziałem w Powstaniu Wielkopolskim oraz Powstaniach Śląskich, rozminowaniem kraju w czasie pełnienia służby w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Ludowej po zakończeniu wojny 1939–1945.

Nie trudno dostrzec, że osoby spełniające ustawowe warunki bycia inwalidą w określonym przez ustawę czasie wojennym to podmioty zaawansowane wiekiem. Zatem już na wstępie zasadne wydaje się pytanie o sens utrzymywania dla tej grupy przywilejów zatrudnienia i ochrony przed utratą pracy? Uwzględniając powyższe, analiza obowiązku zatrudnienia i ochrony trwałości stosunku pracy tej grupy wydaje się bezprzedmiotowa. Przepisy te są bowiem w praktyce martwe. Skoro tak to dziwi fakt bezczynności ustawodawcy w tej materii.

Uwaga ta nie dotyczy jednak inwalidów wojskowych. Tu problem utrzymania czy rezygnacji z przywilejów przy nawiązaniu i w ochronie trwałości stosunku pracy jest aktualny. Aby jednak ustosunkować się do tej kwestii, zachodzi konieczność wskazania, kogo ustawodawca określa mianem inwalidy wojskowego. Zgodnie z art. 30 ustawy za inwalidę wojskowego uznaje się żołnierza niezawodowego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, który został zaliczony do jednej z grup inwalidów wskutek inwalidztwa powstałego w czasie odbywania czynnej służby wojskowej w okresie pokoju, a także w ciągu 3 lat od zwolnienia ze służby, jeżeli inwalidztwo jest następstwem chorób powstałych lub urazów doznanych w czasie odbywania służby wojskowej. Warunkiem uznania podmiotu za inwalidę wojskowego jest ustalenie związku, jaki istnieje między powstałym inwalidztwem a służbą wojskową⁵.

3. Przywileje dla tytułowej grupy pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy zostały wprowadzone w 1974 r. Mimo zmiany ustawy w 1983 r. i kolejnych jej nowelizacji reguły te nie uległy modyfikacji.

Zgodnie z art. 41 w zw. z art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych – inwalidzie wojskowemu zapewnia się pracę odpowiadającą jego sprawności fizycznej i kwalifikacjom zawodowym. Starosta na wniosek inwalidy wojskowego kieruje go do pracy a pracodawca, do którego inwalida został skierowany, jest obowiązany zatrudnić go stosownie do sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych.

Uważna lektura przepisu pozwala dostrzec dwa modele zatrudnienia inwalidy wojskowego. Pierwszy, który pomija procedurę z art. 18 ust. 1 ustawy o zaopatrzeniu, bez skierowania od starosty, w którym nie obowiązuje nakaz

⁵ Pomijam tu problematykę innych osób uprawnionych do zaopatrzenia i rozszerzenia stosowania ustawy o zaopatrzeniu, osoby traktowane na równi z żołnierzami (art. 42 ustawy o zaopatrzeniu).

zatrudnienia oraz model drugi, w którym istotną rolę odgrywa skierowanie starosty i nakaz zatrudnienia. Z tym ostatnim wiąże się dwie zasadnicze kwestie. Pierwsza dotyczy określenia charakteru nakazu zatrudnienia tytułowego podmiotu. Druga wiąże się z rolą starosty w nawiązaniu stosunku pracy z inwalidą wojskowym.

Wydawałoby się, że w prawie pracy zasada swobody nawiązania stosunku pracy ma pełne zastosowanie. Strony mogą nawiązać stosunek pracy, składając dobrowolnie, zgodne oświadczenia woli. Okazuje się jednak, że reguła ta w pewnych, przewidzianych ustawowo sytuacjach doznaje ograniczenia. Ustawodawca wprowadza nie tylko zakazy zatrudnienia, ale również nakazy, które ograniczają swobodę pracodawcy doboru pracowników.

Przeгляд tych ostatnich, mając na uwadze charakter prawny, pozwala podzielić je na trzy kategorie – na te, którym można przypisać charakter bezwzględny, które można uznać za względne i na te, które statuują pierwszeństwo w zatrudnieniu. Pierwsza kategoria charakteryzuje się tym, że nakaz zatrudnienia nie jest obarczony żadnymi dodatkowymi zastrzeżeniami. Przykładem jest tu treść art. 66 § 2 k.p. nakładającego na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, mimo wygaśnięcia umowy o pracę z upływem 3-miesięcznej nieobecności spowodowanej jego tymczasowym aresztowaniem. Charakterystyczne dla tego rodzaju nakazów jest wprowadzenie przez ustawodawcę obowiązku zatrudnienia.

Z kolei nakazy względne uzależniają zatrudnienie pracownika od warunków, jakie ten musi spełnić. Taki charakter nakazu dostrzeżono np. w art. 53§ 5 k.p.w, którym prawo do ponownego zatrudnienia podmiotu uwarunkowano od „możliwości pracodawcy”, przy czym odzyskanie zatrudnienia ograniczono do okresu 6 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Wreszcie nakaz zatrudnienia określany mianem „pierwszeństwa w zatrudnieniu”, którego podstawą w obecnym stanie prawnym jest np. art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych⁶.

Uważna lektura przepisów statuujących nakazy zatrudnienia pozwala dostrzec, że wskazane wyżej nakazy, bez względu na przypisany im charakter, wiążą się z możliwością ponownego zatrudnienia. Sytuacja inwalidy wojskowego dotyczy natomiast zatrudnienia po raz pierwszy. Jeżeli tak, to można postawić pytanie, czy nakazy te z racji tego, że dotyczą pierwotnego lub ponownego za-

⁶ 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., dalej: ustawa o zwolnieniach). W literaturze zgłaszano wątpliwości do charakteru nakazu. Zob. P. Antczak, *Ponowne zatrudnienie pracowników zwalnianych z przyczyn ekonomicznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 5, s. 34–36; wcześniej M. Gersdorf, *Glosa do uchwały SN z dnia 22 lutego 1994 r.*, I PZP 2/94, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, s. 67 i n. Zob. również A. Wypych-Żywicka, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *System prawa pracy. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1059–1065.

trudnienia różnią się od siebie? Nie wydaje się. Ich charakter został z góry określony przez ustawodawcę.

Nakaz zatrudnienia inwalidy wojskowego sformułowano jako obowiązek pracodawcy. Nie uzależniono jednak tego zatrudnienia od warunków leżących po stronie podmiotu zatrudniającego w postaci „miary jego możliwości”, czy „wolnego miejsca pracy”. Jedyne wymóg, jaki wprowadzono, wiąże się z osobą tytułowego podmiotu. Ustawodawca uzależnił bowiem zatrudnienie od posiadanej przez inwalidę sprawności fizycznej i kwalifikacji zawodowych. Wyraźne stwierdzenie ustawodawcy „jest obowiązany” sugeruje, że nawet wtedy, gdy pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia, powinność ta nie zostaje uchylona. Problem pojawia się w sytuacji, gdy faktycznie nie ma możliwości zatrudnienia w postaci wolnego miejsca pracy, zwiększonego funduszu płac a inwalida posiada stosowną sprawność fizyczną i odpowiednie kwalifikacje zawodowe, przy czym stanowisko, które wskazał, jest już obsadzone. Jak wówczas pracodawca ma zrealizować nałożony obowiązek zatrudnienia?

Ponieważ treść przepisu nie zmieniła się od 1974 r., pojawiło się w latach 80. zapatrywanie, zgodnie z którym w sytuacji gdy wskazane stanowisko pracy odpowiadające kwalifikacjom inwalidy i jego stanowi zdrowia jest zajęte przez zdrową osobę, tę ostatnią należy przesunąć na inne stanowisko⁷. Nie ustosunkowano się natomiast do sytuacji, w której pracodawca nie ma innego stanowiska pracy by można byłoby tę osobę przesunąć. Czy oznacza to, że należałoby rozwiązać z takim podmiotem stosunek pracy, by udostępnić miejsce pracy inwalidzie? Jaką wówczas należałoby podać przyczynę uzasadniającą dokonane wypowiedzenie, jeżeli rozwiązano by umowę zawartą na czas nieokreślony? Czy takie działanie można byłoby uznać za nienaruszające zasady współżycia społecznego?

Pytania te wydają się zasadne, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że ustawowy obowiązek zatrudnienia może być przez stronę zainteresowaną sądownie wyegzekwowany. Przewiduje się, że brak zgody na zatrudnienie po stronie pracodawcy umożliwi potencjalnemu pracownikowi wystąpienie z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy. Brak oświadczenia woli po stronie podmiotu zatrudniającego nie stanowi żadnej przeszkody w nawiązaniu więzi prawnej. Orzeczenie sądu zgodnie z art. 64 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zastępuje w tej kwestii oświadczenie pracodawcy. Przyjęte rozwiązanie budzi wątpliwości.

Przy zatrudnieniu inwalidy nie do końca jest zrozumiała rola starosty w konstrukcji nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z brzmieniem przepisu starosta na wniosek inwalidy kieruje go do pracy. Nie jest jednak osobą trzecią w stosunku pracy. Z kolei skierowanie starosty jest tym, co inicjuje obowiązek zatrudnienia, ale nie zastępuje oświadczenia woli podmiotu zatrudniającego. Oświadczenie przy nawiązaniu stosunku pracy składa bowiem inwalida i pracodawca, a nie

⁷ W. Piotrowski, [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 177–178.

inwalida i starosta, gdzie rola pracodawcy sprowadzała by się do formalnego dopuszczenia pracownika do pracy.

Ustawa całkowicie pomija uzgodnienia między stronami dotyczące warunków zatrudnienia pracownika. Nie chodzi tu o rodzaj pracy, bo ten musi uwzględniać kwalifikacje pracownika, ale na przykład rodzaj umowy. Z braku określenia, o jaką umowę może chodzić, dopuszczalne jest zatrudnienie inwalidy w oparciu o umowę zarówno na czas nieokreślony jak i określony⁸.

4. Ustawodawca w stosunku do inwalidy wojskowego przyjmuje odmienną regułę nie tylko nawiązania stosunku pracy, ale również jego ustania. Zgodnie z przywołanym wyżej przepisem znalazł się on bowiem w gronie podmiotów, którym ustawodawca gwarantuje ochronę szczególną przed ustaniem stosunku pracy. Aby można było odnieść się do kwestii rozwiązania i ochrony trwałości stosunku pracy tej grupy, konieczne wydaje się przypomnienie modeli ochrony, jakie przewiduje prawo.

Przyjęte przez ustawodawcę modele szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy różną się od siebie. Nie ma w ustawach z zakresu prawa pracy wzorca uniwersalnego ochrony przed utratą zatrudnienia, który obejmowałby wszystkie grupy podmiotów znajdujących się np. w szczególnej sytuacji z racji pełnionych funkcji społecznych, związkowych czy też macierzyństwa lub ojcostwa. W stosunku do kategorii podmiotów, które zdaniem ustawodawcy winny być objęte ochroną trwałości stosunku pracy, zastosowano trzy różne konstrukcje. Pierwsza z nich wprowadza zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy. Oznacza to, że jest niedopuszczalne złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o ustaniu stosunku pracy, a złożone wypowiedzenie nie może doprowadzić do rozwiązania więzi prawnej. Jeżeli jednak nastąpiło wypowiedzenie, to pracodawca winien cofnąć je za zgodą pracownika, nie doprowadzając do jego rozwiązania. Jest to model ochrony wzmożonej, mający zastosowanie w przypadku kobiet w ciąży, na urlopie macierzyńskim oraz pracownika – ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 177 k.p.).

Druga konstrukcja ochrony trwałości bazuje na zakazie wypowiedzania⁹, trzecia na uzyskaniu zgody przez wskazany przez ustawodawcę podmiot.

W odniesieniu do inwalidów wojskowych przy wypowiedzeniu umowy o pracę ustawodawca oparł ochronę trwałości o konstrukcję uzyskania pisemnej zgody wyrażonej przez starostę. Jej brak uniemożliwia rozwiązanie stosunku pracy, poza przypadkami wskazanymi przez ustawodawcę. Dotyczy to zatrudnienia inwalidy wojennego na podstawie powołania i w sytuacji gdy wskazany podmiot spełnia warunki do uzyskania emerytury. Mając na uwadze powyższe,

⁸ Pomijam tu możliwość nawiązania więzi prawnej na innych podstawach.

⁹ Przykładem jest treść art. 39 k.p. Zakaz ów ma zastosowanie przy wypowiedzeniu umowy o pracę. Ustawodawca nie przewidział go przy rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia.

ochrona trwałości stosunku pracy inwalidy wojskowego lokuje się w najniższej kategorii ochrony przed utratą pracy.

Odmienne rzecz przedstawia się przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dopuszczalne jest rozwiązanie z podmiotem umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia w czasie trwania więzi prawnej przestępstwa w okolicznościach wskazanych w przepisie, jak również zawinionej utraty uprawnień, pod warunkiem uzyskania pisemnej zgody starosty na ustanie. Podobnie rzecz się ma w razie zaistnienia przesłanek warunkujących rozwiązanie bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Przyjęta regulacja przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy uzyskania zgody na ustanie sytuacji inwalidę w „najwyższym, najskuteczniejszym” modelu ochrony trwałości stosunku pracy. Inaczej ochrona ta wygląda w przypadku rozwiązania z inwalidą umowy bez wypowiedzenia bez winy. Model ochrony bazujący na zgodzie starosty jest łagodniejszy od zakazu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia bez winy, przewidziany w odniesieniu do niektórych grup pracowników¹⁰.

Ustawa o zaopatrzeniu z góry precyzuje warunki formalne prawidłowego ustania stosunku pracy inwalidy. Wprawdzie ustawodawca nie sygnalizuje czy zgoda winna być wyrażona uprzednio, wydaje się jednak, że jest to warunek konieczny, by rozwiązać umowę zgodnie z prawem. Zgoda starosty to nie zgoda związków zawodowych, do których o przynależności pracownika pracodawca może nie wiedzieć¹¹ przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu z racji wstąpienia pracownika w szeregi związkowe po realizacji zamiaru wypowiedzenia.

5. Analiza brzmienia art. 18 w zw. z art. 41 ustawy o zaopatrzeniu uzasadnia pytanie, czy sposób zatrudnienia inwalidy wojskowego, ze skierowaniem lub bez skierowania starosty do pracy, ma wpływ na model ochrony trwałości więzi prawnej? Innymi słowy, czy brak ujawnienia statusu podmiotu przy nawiązaniu umowy ma wpływ na ochronę przed ustaniem stosunku pracy?

Kwestia powyższa została dostrzeżona przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. Zdaniem sądu brak dowodów na fakt zatrudnienia pracownika w trybie art. 18 ust. 2 ustawy o zaopatrzeniu skutkuje tym, że nie należy on do grupy osób szczególnie chronionych przed utratą pracy. Skutkuje to brakiem konieczności uzyskania przez pracodawcę zgody organu administracji publicznej na ustanie stosunku pracy¹². Przyjęta przez Sąd Najwyższy interpretacja budzi

¹⁰ Zob. w tej kwestii art. 177 § 1 k.p. W stosunku do kobiety w ciąży nie tylko, że nie można wypowiedzieć, ale również nie można rozwiązać, w tym nie można rozwiązać bez wypowiedzenia bez winy pracownicy.

¹¹ Jest to możliwe w przypadku złożenia deklaracji o przystąpieniu do związków po fazie informacyjnej konsultacji związkowej przy zamiarze wypowiedzenia. Dotyczy to jednak umowy zawartej na czas nieokreślony. Zobacz art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 167 z późn. zm.).

¹² Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 169/04, Legalis nr 104319.

wątpliwości. Prowadzi bowiem do stwierdzenia, że istnieją dwa modele ochrony trwałości stosunku pracy inwalidy wojskowego. Pierwszy z nich to model powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy zawartego bez udziału skierowania do pracy przez starostę. Tu istotnego znaczenia nabiera przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, konsultacja związkowa i możliwość złożenia odwołania do sądu w przypadku bezzasadności wypowiedzenia lub naruszenia przepisów o wypowiedzaniu. Ochrona trwałości stosunku pracy jest realizowana zgodnie z regulami przyjętymi w kodeksie pracy. Skutkuje to wyłączeniem inwalidy z grupy osób szczególnie chronionych i pozbawieniem go wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przy realizacji roszczenia o przywrócenie do pracy.

Drugi model opiera się na konstrukcji szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie skierowania przez starostę. Istotna jest tu zgoda starosty na rozwiązanie stosunku pracy i istnienie ważnej przyczyny zawinionej przez inwalidę¹³.

Przyjęcie założenia o braku szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy inwalidy wojskowego przy nawiązaniu stosunku pracy bez skierowania przez starostę budzi zastrzeżenia. Wniosku tego nie da się bowiem wyprowadzić z treści art. 18 ustawy o zaopatrzeniu. Ustawodawca nie wprowadził bowiem w treści wspomnianego przepisu zależności między jego ust. 1 i ust. 2. Brzmienie art. 18 nie wskazuje zatem na to, że ochrona trwałości stosunku pracy inwalidy jest jedynie uruchamiana w sytuacji, gdy ten został zatrudniony ze skierowania starosty. Pytanie, jaki zatem tryb winien zastosować pracodawca, który nie miał świadomości statusu podmiotu przy jego zatrudnianiu? Wydaje się, że fakt ten nie powinien mieć żadnego znaczenia dla ochrony trwałości stosunku pracy.

Ochrona szczególna przy ustaniu stosunku pracy bez względu na fakt udziału starosty przy zatrudnianiu podmiotu winna mieć zastosowanie w każdej sytuacji zwalniania inwalidy.

Jeżeli przyjmiemy odmienne zapatrywanie, doprowadzimy do różnicowania ochrony trwałości stosunku pracy inwalidów. Ci, którzy uzyskali pracę w wyniku skierowania starosty, będą objęci daleko bardziej idącą ochroną trwałości niż pozostali. Przyjęte rozwiązanie w pewnym sensie można uznać za dyskryminujące, mając na uwadze sposób uzyskania zatrudnienia.

Przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony istotnym warunkiem jest *causa* rozwiązania. Dla kategorii inwalidów zatrudnionych bez skierowania starosty przy wypowiedzeniu wymaga się, by była to przyczyna zasadna, dla zatrudnionych ze skierowaniem, by była to przyczyna ważna, zawiniona przez pracownika. Porównanie obu *caus* prowadzi do wniosku, że nie są to pojęcia tożsame. O ile przyczyna ważna musi być przyczyną zawinioną przez inwalidę (włączono tu jedyny przypadek *causy* niezawinionej przez podmiot-likwidacja pracodawcy), o tyle przyczyna zasadna wypowiedzenia może stanowić

¹³ Tu inwalida posiadający status osoby szczególnie chronionej może przy roszczeniu o przywrócenie do pracy domagać się wynagrodzenia za cały czas pozostawanie bez pracy, zgodnie z art. 45 k.p.

przyczynę zawnioną i niezawnioną. Ustawodawca nie sprecyzował w ustawie o zaopatrzeniu zakresu znaczeniowego „ważna przyczyna”. Próbę taką podjął Sąd Najwyższy we wspomnianym wyżej wyroku. W uzasadnieniu przyjął, że „ważna przyczyna” oznacza w szczególności całkowitą lub w znacznym stopniu utratę zdolności do wykonywania pracy, jak również naruszenie dyscypliny pracy. O ile można zgodzić się, że ostanía z przyczyn stanowi przyczynę ważną, zawnioną, o tyle wątpliwości budzi umiejscowienie w jej znaczeniu utraty zdolności do wykonywania pracy. Nie wiadomo bowiem, czy w grę wchodziłoby tu działanie zawnione przez pracownika z winy umyślnej czy również z winy nieumyślnej?

Treść art. 18 ustawy o zaopatrzeniu nie precyzuje, czy ważna przyczyna stanowi *causę* wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony? Czy też może stanowić podstawę rozwiązania umowy na czas określony? Skoro jest to odrębna ustawa, a regulacja nie nawiązuje do kodeksu pracy, można uznać, że u podstaw wypowiedzenia każdej z umów powinna znajdować się przyczyna ustania. Takie rozwiązanie jest konsekwencją konstrukcji art. 18 ustawy o zaopatrzeniu, który ani nie odwołuje się do umów zawartych na czas nieokreślony, ani do regulacji określonej w kodeksie pracy.

Ustawodawca w ochronie trwałości stosunku pracy inwalidy wojennego jeszcze bardziej ją skomplikował w ustawie o zwolnieniach grupowych¹⁴. Otóż zgodnie z jej art. 5 ust. 5 przy rozwiązaniu grupowym inwalida nie należy do kategorii osób chronionych. Nie ma zatem przeszkód, by pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę, bez względu na to, czy ta była zawarta na czas nieokreślony czy na czas określony. Nie ma tu bowiem zastosowania regulacja przyjęta w art. 18 ustawy o zaopatrzeniu, a i wspomniana ustawa nie zakazuje w tym trybie rezygnować z pracownika. W przypadku dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony osobie zwolnionej przysługuje zgodnie z art. 12 ustawy roszczenie o ubezskutecznienie, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Zwalniany inwalida zostaje wówczas objęty ochroną powszechną i może w toku postępowania podważać nie ważność przyczyny, ale jej zasadność.

W przypadku gdy pracodawca dokonuje zwolnienia indywidualnego w oparciu o art. 10 wspomnianej ustawy, inwalida może być chroniony przez przeciwzakładowej organizacji związkowej (o ile ta go reprezentuje). Podobnie i w tym przypadku przysługują mu roszczenia przewidziane kodeksem pracy na mocy art. 12 ustawy o zwolnieniach. Ich podstawą może być naruszenie wymogów formalnych wypowiedzenia, a także kwestia zasadności przyczyny, a nie jej ważność.

¹⁴ Ponieważ ustawa o zwolnieniach grupowych jest podobnie jak kodeks pracy czy ustawa o zaopatrzeniu ustawowym aktem prawnym, ustawodawca ma prawo w niej jako akcie najwyższej rangi regulować sprawy pracownicze odmiennie niż czyni to kodeks lub inne ustawy. Jednak wprowadzenie zupełnie odmiennych reguł ustania stosunku pracy skutkuje zawilocią sytuacji prawnej osób szczególnie chronionych.

W obu trybach zwolnienia nie ma znaczenia, czy inwalida został zatrudniony ze skierowania starosty czy nie.

6. Rozwiązania prawne przyjęte w ustawie o zaopatrzeniu dotyczące nawiązania i ustania stosunku pracy inwalidy wojennego wymagają natychmiastowej interwencji ustawodawcy. Podobnie uporządkować należy sytuację inwalidów wojskowych. W odniesieniu do tych ostatnich należałoby rozważyć zmianę regulacji prawnej nawiązania i ustania stosunku pracy. Warto bowiem poddać analizie to, czy przy nawiązaniu nie zastosować w odniesieniu do tej grupy podmiotów możliwości zatrudnienia na zasadzie pierwszeństwa spośród kandydatów posiadających kwalifikacje wymagane do zatrudnienia na konkretnym stanowisku i odpowiedni stan zdrowia. Przyjęcie takiego rozwiązania wprawdzie utrzymałoby tę grupę osób w kategorii podmiotów uprzywilejowanych, ale zlikwidowałoby nieuzasadniony podział inwalidów, jaki wprowadził art. 18 w zw. z art. 41 k.p. ustawy o zaopatrzeniu. Takie rozwiązanie zostało przyjęte w stosunku do osób zwalnianych z zawodowej służby wojskowej zatrudnianych w korpusie służby cywilnej na stanowisku związanym z obronnością kraju¹⁵.

Co do rozwiązania stosunku pracy inwalidy wojskowego to wydaje się, że dostateczną ochronę zapewniałaby ochrona powszechna – wymóg przyczyny zasadnej, możliwość skorzystania przez pracownika z ochrony przez związki zawodowe oraz konstrukcja nadużycia prawa z art. 8 k.p.

Przykład sytuacji prawnej inwalidy wojskowego dotyka znacznie bardziej istotnego problemu. Powstaje bowiem pytanie, czy w dobie gospodarki rynkowej dopuszczalne jest ograniczanie swobody pracodawcy w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników. Wydaje się, że całkowita rezygnacja z ograniczenia pracodawcy w tej kwestii nie jest możliwa. Musimy pamiętać, że prawo pracy realizuje nie tylko funkcję organizatorską, ale również funkcję ochronną. Dla pracowników słabych, niemogących odnaleźć się w regułach gospodarki rynkowej, pomoc w nawiązaniu stosunku pracy jest cenna. Podobnie istotna jest ochrona przed utratą pracy. Nie usprawiedliwia to jednak chaosu, jaki został wprowadzony w regulacje zatrudnienia i zwolnienia inwalidy wojskowego. Wydaje się, że w tej materii zachodzi konieczność szybkiej interwencji ustawodawcy.

¹⁵ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 z późn. zm. – art. 26 ust. 3).

Alina Wypych-Żywicka

CONTROVERSIES ABOUT THE ESTABLISHMENT AND TERMINATION OF THE EMPLOYMENT OF WAR AND MILITARY INVALIDS

Since 1975 when the Labour Code entered into force, the legislator has not taken up the task to review groups in relation to which the obligatory employment and protection against unemployment have been introduced. Until now, the law provides the group of war invalids with an absolute right to employment. This right is also granted to military invalids, however, their situation is much more complicated. It is because the legislator has introduced for this group a specific way of employment with or without the district governor's referral. Such division of the mode of employment has influenced the protection of long-term employment. As a result, there are two groups of military invalids at the moment which falls under universal or special protection of the stability of employment.

