

RPO/95837/92/III/MK

Pan Minister  
Jerzy Kropiwnicki  
Ministerstwo Pracy  
i Polityki Socjalnej  
Warszawa

Szanowny Panie Ministrze

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" - (...) - (...) zwrócił się do Rzecznika Praw Obywatelskich o spowodowanie zmiany uregulowań prawnych, dotyczących dodatków za staż pracy, unormowanych w ustawie z dnia 26.I.1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25 z późn. zm). Zastrzeżenia zainteresowanego dotyczą przepisu art. 16 ust. 3 cytowanej ustawy, zgodnie z którym "do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień za staż pracy zalicza się okresy poprzedniego zatrudnienia w społeczniowych zakładach pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy w rozumieniu Kodeksu pracy z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy na skutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem z winy pracownika".

Zainteresowany kwestionuje trafność przytoczonych unormowań z dwóch powodów. Pierwszym z nich jest brak zaliczenia do stażu pracy okresów, w których pracownicy byli zatrudnieni w prywatnych - zakładach pracy, a zakłady te nie zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy. Drugie zastrzeżenie dotyczy całkowitego wyłączenia - z punktu widzenia dodatku za staż pracy okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy na skutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem z winy pracownika. Zainteresowany jest zdania, że w konsekwencji takiego unormowania pracownik może utracić dodatek za staż pracy nawet, za kilkunastoletni okres zatrudnienia, co budzi zastrzeżenia z punktu widzenia zasad słuszności. W związku z tym zainteresowany proponuje zmianę przytoczonego unormowania analogicznie do treści art. 157 Kp,

Ustosunkowując się do przytoczonych zastrzeżeń Rzecznik Praw Obywatelskich wyraża następujący pogląd prawny:

Omawiane zastrzeżenia straciły swą aktualność ze względu na dokonane już zmiany legislacyjne. Istotnie treść wymienionego art.16 ust. 3 w brzmieniu przytoczonym przez zainteresowanego była w ustawie z dnia 26.I.1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25), jak również w noweli do tej ustawy z 1988 r. (Dz. U. Nr 28, poz. 196) z tym tylko, że przepis ten otrzymał numerację nie art. 16 ust. 3 lecz art. 19 ust. 3. Istotnym jest jednak, że ustawa z dnia 19.VII.1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319) w art. 1 pkt 12 przepisowi art. 19 (dawny art. 16) nadała następujące brzmienie: "porozumienie może wprowadzić dodatek za staż pracy, określając jego wysokość oraz zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nabycia prawa do tego dodatku, a także zasady jego obliczania i wypłacania".

Na tle więc obecnie obowiązującego stanu prawnego brak jest ustawowego zakazu zawartego w uprzednio obowiązującym art. 16 ust. 3 (a po zmianie numeracji w art. 19 ust. 3) zaliczenia - z punktu widzenia uprawnień do dodatku stażowego - okresów zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, jak również okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy na skutek porzucenia pracy lub jego rozwiązania z winy pracownika. Obecnie istnieje zatem całkowita swoboda przedsiębiorstwa, skoro treść porozumienia przesądza o tym, jakie okresy poprzedniego zatrudnienia są brane pod uwagę z punktu widzenia uprawnień do dodatku stażowego. Nie jest więc wykluczone, że obecnie porozumienie takie może zaliczyć do stażu pracy również okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, jak również okresy zatrudnienia zakończone wygaśnięciem stosunku pracy na skutek porzucenia pracy lub rozwiązania z winy pracownika.

Istnieje jednak obawa, że zakłady pracy, mając na uwadze uprzednio obowiązujące unormowania wyłączające dopuszczalność zaliczenia do stażu pracy okresów pracy w prywatnych zakładach pracy oraz okresów pracy zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązania umowy z winy pracownika, mogą - również po zmianie stanu prawnego - zawierać porozumienia płacowe analogicznej treści do porozumień zawieranych pod rządem uprzednio obowiązującego art. 16 ust. 3 ustawy.

Jeśli taka tendencja utrwaliła się w praktyce to - moim zdaniem - należałoby jej się stanowczo przeciwstawić z następujących przyczyn:

Porozumienia płacowe nie powinny być zawierane w oderwaniu od obowiązującego systemu społeczno-gospodarczego, a wprost przeciwnie powinny być z nim zgodne. Dlatego też brak zaliczenia w porozumieniu do stażu pracy okresów pracy w zakładach stanowiących własność prywatną w sposób oczywisty naruszałoby te zasady. Procesy bowiem prywatyzacyjne stanowią jeden z podstawowych elementów gospodarki realizujących założenia polityki gospodarczej Państwa. W tych warunkach gorsze traktowanie pod względem uprawnień płacowych do dodatku za staż pracy pracowników zatrudnionych w zakładach prywatnych od pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych uznać by należało za sprzeczne i naruszające podstawowe założenia polityki gospodarczej Państwa.

Również brak zaliczenia do stażu pracy okresów pracy zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika trzebaby uznać za niespójne z całokształtem unormowań zawartych w przepisach Kodeksu pracy. Trudno bowiem byłoby zrozumieć zastosowanie tak dotkliwych konsekwencji (brak zaliczenia tych okresów do stażu pracy) w stosunku do tych pracowników skoro pracownicy ci zostali korzystniej potraktowani np. z punktu widzenia uprawnień urlopowych (art. 157 Kp). Również karę wymierzoną pracownikowi po roku nienagannej pracy uważa się za niebyłą, a wzmiankę o niej wykreśla się z akt osobowych pracownika (art. 113 Kp). Przytoczone przykłady wskazują, że w świetle unormowań kodeksowych brak jest tendencji do obarczania - bez żadnych ograniczeń czasowych pracownika - niekorzystnymi dla niego skutkami jakie wiążą się z nienależytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Podobne zasady należałoby również stosować w porozumieniach płacowych w zakresie uprawnień pracownika do dodatku stażowego, a nie "wykreślać całkowicie z jego stażu pracy okresy zakończone porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika.

Przedstawiając Panu Ministrowi mój pogląd prawny uprzejmie proszę, o wydanie polecenia w przedmiocie ustosunkowania się do niego, a w razie jego podzielenia - oraz stwierdzenia zawierania obecnie porozumień płacowych o treści analogicznej do uchylonego art. 16 ust. 3 ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagrodzenia - o zwrócenie uwagi na wadliwość takich porozumień, z jednoczesnym powiadomieniem mnie o zajętych w tym przedmiocie stanowisku.

Łączę wyrazy poważania

/-/ Prof. dr Tadeusz Zieliński