

RPO/122851/93/318/J.B.

Sąd Najwyższy
Izba Administracyjna, Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych
W A R S Z A W A

Wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące wątpliwości w praktyce.

Na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1937 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 1991 r. Nr 109, poz. 471) oraz art. 16 ust. 2 w związku z art. 13 pkt 3 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jedn.tekst Dz. U. z 1990 r. Nr 26, poz. 153 zm. Nr 5,3, poz. 306 oraz z 1991 r. Nr 83, poz. 371; Nr 100 poz. 443, Nr 113 poz.491, z 1993 r. Nr 47, poz. 213)

w n o s z ę

o podjęcie uchwały wyjaśniającej zagadnienie prawne budzące wątpliwości w praktyce, a mianowicie:

"Czy art. 156 § 1 k.p. ma zastosowanie w sytuacji pracownika zatrudnionego za granicą, czy też wyłącznie stosuje się § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), gdy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy tegoż pracownika, będący eksporterem realizującym za granicą budowę eksportową we własnym imieniu i na własny rachunek (§ 2 ust.1 zd.drugie)."

Uzasadnienie

Wątpliwość przedstawiona w pytaniu powstała w sytuacji, gdy pracownik w macierzystym zakładzie pracy, nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym z uwagi na okoliczności wymienione w art. 156 § 1 kp i tenże macierzysty zakład prowadzący za granicą budowy eksportowe, kieruje tam do pracy tegoż pracownika.

Ilustracją tych wątpliwości może być następujący stan faktyczny.

Przedsiębiorstwo "M" Sp. z o.o. w K. prowadziło na terenie Niemiec budowę eksportową na podstawie umowy zawartej z kontrahentem zagranicznym. Do pracy na tej budowie został skierowany pracownik zatrudniony w tymże przedsiębiorstwie i pracował za granicą w okresie od 15 lipca 1992 r. do 15 października 1992 r. Pracownik nie miał prawa do urlopu wypoczynkowego za 1992 r. w chwili zatrudnienia go przez "M."

, albowiem jego przerwa w zatrudnieniu trwała ponad 3 miesiące. Z tych powodów pracodawca nie udzielił pracownikowi urlopu wypoczynkowego w czasie pracy za granicą w wymiarze wynikającym w § 15 ust. 1 rozporządzenia 1974 r. w zw. z przepisami Kodeksu pracy, a po zakończeniu tej pracy za granicą - odmówił również wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Odmienny pogląd prezentują organy inspekcji pracy. Okręgowy Inspektor Pracy w K. uznał to za wykroczenie przeciwko prawom pracownika i wymierzył prokurentowi przedsiębiorstwa grzywnę.

Podobny pogląd jak inspektor pracy w K. reprezentuje Główny Inspektorat Pracy, który w piśmie do RPO z dnia 20 sierpnia 1993 r. stoi na stanowisku, że rozporządzenie z 1974 r. inaczej i wyczerpująco reguluje uprawnienia urlopowe z tytułu pracy za granicą, niż z tytułu pracy w kraju. Dlatego art. 156 § 1 k.p. nie ma zastosowania do pracownika zatrudnionego za granicą na budowie eksportowej mimo występowania w sto-

sunku do tegoż pracownika, okoliczności wymienionych w art.156 § 1 (i art. 157 kp).

Główny Inspektor powołał się m.in. na pogląd wyrażony w artykule Elżbiety Wichrowskiej ("Służba Pracownicza Nr 4 z 1993 r. s.18).

Sprawa nie jest jednoznaczna. Jak wiadomo rozporządzenie z 27 grudnia 1974 r. w sposób skrótowy i niewystarczający reguluje sytuację prawną pracownika zatrudnionego na budowie eksportowej gdy jednostką kierującą jest macierzysty zakład pracy. Bardziej wyczerpujące są unormowania regulujące sytuację prawną pracownika zatrudnionego za granicą, gdy jednostką kierującą jest przedsiębiorstwo nie będące macierzystym zakładem pracy tego pracownika.

W sytuacji, jaka leży u podłoża, przedstawionego pytania, staje często wątpliwość czy rozporządzenie z 1974 r. uregulowało całościowo dany problem, czy też trzeba dodatkowo sięgać do Kodeksu pracy, bądź innych przepisów prawa pracy. W myśl art. 5 k.p. - jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Nie ulega wątpliwości, że zarówno § 15, jak i pozostałe przepisy rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. nie zawierają regulacji odpowiadającej treści art. 156 § 1 k.p. Tym niemniej można przyjąć rozumowanie takie, jakie przyjmuje inspekcja pracy i uznać, że § 15 reguluje całokształt uprawnień urlopowych pracownika zatrudnionego za granicą i odsyła w ust. 1 do Kodeksu pracy tylko w zakresie wymiaru urlopu. Przy takim stanowisku art. 156 § 1 k.p. nie miałby zastosowania w sytuacji przedstawionej w pytaniu, a fakty, od których tenże przepis uzależnia prawo do urlopu, są w stosunku pracy pracownika zatrudnionego za granicą - obojętne.

Taki pogląd nie budził wątpliwości, gdy jednostką kierującą jest inne przedsiębiorstwo nie będące macierzystym zakładem pracy danego pracownika. W stosunku bowiem do tegoż pracownika art. 156 i 1 k.p. nie jest wyłączony. Badanie czy występują okoliczności z art. 156 § 1 k.p. następuje bowiem

w macierzystym zakładzie pracy i niewątpliwie poprzedza zgodę tegoż zakładu na urlop bezpłatny pracownika w celu wyjazdu do pracy za granicę na budowę prowadzoną przez inne przedsiębiorstwo.

Specyficzna sytuacja występuje jednak wówczas, gdy jednostką kierującą pracownika do pracy za granicą jest własny macierzysty zakład pracy, a więc ten zakład, który ma obowiązek badania, czy występują okoliczności objęte dyspozycją art. 156 § 1 k.p. Norma art. 156 § 1 k.p. ma bowiem charakter generalny, obowiązujący we wszystkich stosunkach pracy. Ta specyficzna sytuacja doznaje dodatkowego skomplikowania, gdy macierzysty zakład pracy, od razu po przyjęciu pracownika do pracy, kieruje go do pracy za granicę na budowę eksportową.

Można mieć wówczas wątpliwości czy i 15 ust. 1 rozp. reguluje również taką sytuację.

Czy nie należałoby wówczas uznać, że w tych sytuacjach art. 156 i 1 k.p. ma zastosowanie właśnie dlatego, że § 15 ust. 1 nie uregulował całościowo uprawnień urlopowych pracownika skierowanego do pracy za granicą przez macierzysty zakład pracy.

Z tych względów wnoszę jak wyżej.

Prof.dr Tadeusz Zieliński