

RADCA PRAWNY

Zeszyty Naukowe

nr 1 (22)/2020



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH



RADCA PRAWNY

Zeszyty Naukowe

nr 1 (22)/2020

KOLEGIUM REDAKCYJNE

- » redaktor naczelny, przewodniczący kolegium redakcyjnego – dr hab. Jakub Zięty, radca prawny
- » zastępca przewodniczącego kolegium redakcyjnego – dr hab. Małgorzata Szwejkowska, radca prawny
- » sekretarz redakcji – dr Krzysztof Urbaniak, radca prawny

CZŁONKOWIE KOLEGIUM

- » dr hab. Małgorzata Dumkiewicz, radca prawny
- » dr hab. Aneta Giedrewicz-Niewińska, radca prawny
- » dr Jakub Janeta, radca prawny
- » dr Karol Kulig, radca prawny
- » dr Bartłomiej Latos, radca prawny
- » dr hab. Tomasz Oczkowski, radca prawny
- » dr Marcin Sala-Szczypiński, radca prawny
- » dr Tomasz Scheffler, radca prawny
- » dr Michał Ziemiak, radca prawny

REDAKTOR MERYTORYCZNY TOMU

- » dr hab. Aneta Giedrewicz-Niewińska

REDAKTOR JĘZYKOWY

- » Piotr Brodowski

Opinie wyrażane w opublikowanych materiałach są opiniami ich autorów i nie muszą odzwierciedlać stanowiska Krajowej Rady Radców Prawnych.

RADCA PRAWNY

Zeszyty Naukowe

nr 1 (22)/2020



Kwartalnik naukowy

Warszawa 2020

RADA NAUKOWA

- » prof. zw. dr hab. Barbara Adamiak, sędzia NSA – Uniwersytet Wrocławski
- » dr hab. prof. nadzw. Arkadiusz Bereza – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
- » dr hab. prof. nadzw. Rafał Blicharz – Uniwersytet Śląski
- » dr hab. prof. nadzw. Monika Calkiewicz – Akademia Leona Koźmińskiego
- » prof. Emilio Castorina – Università degli Studi di Catania (Włochy)
- » dr hab. prof. nadzw. Jerzy Ciapała – Uniwersytet Szczeciński
- » dr hab. prof. nadzw. Marcin Dyl – Uniwersytet Warszawski
- » dr hab. prof. nadzw. Kinga Flaga-Gieruszyńska – Uniwersytet Szczeciński
- » prof. zw. dr hab. Józef Frąckowiak, sędzia Sądu Najwyższego – Uniwersytet Wrocławski
- » prof. zw. dr hab. Jan Grabowski, emeryt, sędzia NSA – Uniwersytet Śląski
- » prof. zw. dr hab. Andrzej Jakubecki – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
- » prof. Jiří Jirásek – Uniwersytet w Ołomuńcu (Czechy)
- » prof. zw. dr hab. Andrzej Kidyba – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
- » dr hab. prof. nadzw. Eryk Kosiński – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- » prof. zw. dr hab. Tadeusz Kuczyński – Uniwersytet Wrocławski
- » prof. zw. dr hab. Grzegorz Łaszczycza – Uniwersytet Śląski
- » prof. zw. dr hab. Piotr Machnikowski – Uniwersytet Wrocławski
- » prof. zw. dr hab. Elwira Marszałkowska-Krześ – Uniwersytet Wrocławski
- » prof. Vytautas Nekrošius – Uniwersytet Wileński
- » prof. zw. dr hab. Ewa Nowińska – Uniwersytet Jagielloński
- » prof. zw. dr hab. Włodzimierz Nykiel – Uniwersytet Łódzki
- » dr hab. prof. nadzw. Mirosław Pawełczyk – Uniwersytet Śląski
- » prof. Vasco Pereira da Silva – Universidade de Lisboa (Portugalia)
- » dr hab. prof. nadzw. Tomasz Pietrzykowski – Uniwersytet Śląski
- » prof. zw. dr hab. Stanisław Sołtysiński – Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu
- » dr hab. Rafał Stankiewicz – Uniwersytet Warszawski
- » prof. zw. dr hab. Janusz Strzępka – Uniwersytet Śląski
- » prof. Miruna Mihaela Tudorașcu – Uniwersytet Alba Iulia (Rumunia)
- » prof. María de la Caridad Velarde Queipo de Llano – Universidad de Navarra (Hiszpania)
- » prof. zw. dr hab. Marek Wierzbowski – Uniwersytet Warszawski

SPIS TREŚCI

Od redakcji 7

ARTYKUŁY

Katarzyna Roszewska

Pojęcie „pracownik” w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Część I 9

Aneta Giedrewicz-Niewińska

Tryb weryfikacji oceny okresowej w służbie cywilnej 29

Karol Łapiński

Wybrane aspekty dotyczące stosowania monitoringu w miejscu pracy 45

Urszula Torbus

Zwolnienia od pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej 69

Krystyna Ziółkowska

Ochrona tajemnicy pracodawcy w ramach umowy o zakazie konkurencji 91

Jolanta Drobot	
Ubezpieczeniowość całkowita na tle rozwiązań europejskich	115
Katarzyna Sychta	
Prekluzja dowodowa. Część I	133
Marek Szymanowski	
Uzasadnienia orzeczeń w postępowaniu cywilnym po zmianach wprowadzonych ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw	167
Agnieszka Skóra, Paweł Kardasz	
Ochrona danych osobowych przy wnoszeniu podań do organów administracji publicznej w ogólnym postępowaniu administracyjnym. Część I	195
Anna Wilk	
Macierzyństwo zastępcze w Polsce – dozwolone czy zakazane?	219

ORZECZNICTWO

Kacper Milkowski	
Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego	237

OD REDAKCJI

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce kolejny numer kwartalnika „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe”. Tym razem zasadnicza część publikacji poświęcona jest prawu pracy. To już drugi numer kwartalnika, który realizuje założenie prezentowania publikacji z określonej dyscypliny prawa. Mamy nadzieję, że ten rodzaj przygotowania poszczególnych zeszytów znajduje u Państwa pozytywny odbiór.

Niniejszy zeszyt składa się z 10 publikacji naukowych i przeglądu orzecznictwa. Zagadnienia dotyczące prawa pracy prezentowane są w artykułach dr hab. Katarzyny Roszewskiej, prof. UKSW („Pojęcie »pracownik« w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych”), dr hab. Anety Giedrewicz-Niewińskiej („Tryb weryfikacji oceny okresowej w służbie cywilnej”), dr. Karola Łapińskiego („Wybrane aspekty dotyczące stosowania monitoringu w miejscu pracy”), dr Urszuli Torbus („Zwolnienia od pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej”), dr Krystyny Ziółkowskiej („Ochrona tajemnicy pracodawcy w ramach umowy o zakazie konkurencji”). Dodatkowo bieżący numer zawiera artykuły odnoszące się do istotnych spraw praktycznych, z jakimi spotykają się radcowie prawni w toku prowadzonych postępowań. W tym obszarze prezentowane są artykuły Jolanty Drobot

(„Ubezważnienie całkowite na tle rozwiązań europejskich”), dr Katarzyny Sychty („Prekluzja dowodowa. Część I”), sędziego Marka Szymanowskiego („Uzasadnienia orzeczeń w postępowaniu cywilnym po zmianach wprowadzonych ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw”), dr Anny Wilk („Macierzyństwo zastępcze w Polsce – dozwolone czy zakazane?”), dr hab. Agnieszki Skóry, prof. UWM, i mgr. Pawła Kardaśza („Ochrona danych osobowych przy wnoszeniu podań do organów administracji publicznej w ogólnym postępowaniu administracyjnym. Część I”).

Chciałbym jednocześnie podziękować pani dr hab. Anecie Giedrewicz-Niewińskiej za pełnienie funkcji redaktora merytorycznego niniejszego zeszytu.

Jakub Zięty
przewodniczący kolegium redakcyjnego – redaktor naczelny

Katarzyna Roszewska¹

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

POJĘCIE „PRACOWNIK” W USTAWIE O SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH. CZĘŚĆ I

ABSTRACT

The term of “an employee” in the Act on the social security system – Part One

The term of “an employee” in the Act of October 13, 1998 on the social security system (Journal of Laws of 2019, item 300; hereinafter referred to as the System Act) is one of the concepts with a highly practical value in social security cases. Doctrine and judicature consider its interpretation both in theoretical and legal context, as well as in particular cases. In relation to the term of “an employee”, there are issues such as the distinction between legal relationships by social security authorities in cases where “fictitious” employment contracts are entered into for the purpose of obtaining protection or benefits, the recognition as employees of persons other than the employee and the identification of the payer of contributions when carrying out work under a civil-law contract for the benefit of an employer or the meaning of “being in an active employment relationship”.

¹ Profesor Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, doktor habilitowany nauk prawnych.

Due to the fact that the social security authorities are competent to examine the basis of validity of receivables and individual elements of the contract constituting the basis for social security protection, it is of essential importance to understand the term of “an employee” in the context of the social security law.

This part of the study addresses the scope of regulation of the term of “an employee”, the principles of creating legal definitions, the impact of employee capabilities and citizenship on the status of a person in the social security system. The next part covers specific issues regarding the understanding of these concepts for the purposes of social insurance. (Part Two)

Keywords: the term of “an employee”, employee capabilities, citizenship

Słowa kluczowe: pojęcie „pracownik”, zdolność pracownicza, obywatelstwo

Posługiwanie się pojęciem „pracownik” w ustawie systemowej

Ubezpieczenia społeczne powstały dzięki działaniom reformistycznym Bismarcka polegającym na utworzeniu systemu świadczeń gwarantowanych przez państwo i zaspokajających potrzeby związane z niemożnością zarobkowania ówczesnych robotników². Ubezpieczenie społeczne pracowników stanowi zatem trzon i pierwotną podstawę późniejszych systemów ubezpieczenia, których rozwój polegał m.in. na rozszerzaniu ochrony na inne podmioty czerpiące środki utrzymania z własnej aktywności zawodowej³. Nie oznacza to, że włączenie do systemu ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych pracowników odbywało się na jednolitych zasadach. Od początku przepisy ubezpieczeń społecznych precyzowały grupy pracowników podlegających ubezpieczeniom, jak i posługiwały się konstrukcją wyłączenia niektórych kategorii pracowników na przykład z systemu powszechnego, a nieco później, konstrukcją uznania za pracowników osób nimi niebędących⁴.

² W. Szubert, *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987, s. 12.

³ B. Gudowska, Komentarz do art. 6, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, publ. elektr. C.H. Legalis Warszawa 2014.

⁴ Zob. I. Jędrasik-Jankowska, *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „PiZS” 2011, nr 8, s. 23–24. Szerzej również na ten temat w drugiej części publikacji.

Obowiązująca ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. t.j. z 2020 r., poz. 266, zwana dalej ustawą systemową) posługuje się pojęciem „pracownik” w różnych kontekstach. Za kluczowe w ustaleniu pojęcia „pracownik” przyjmuje się przede wszystkim art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1–2a ustawy systemowej. Przy czym art. 6 ust. 1 pkt 1 kształtuje obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych. Pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu na podstawie art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy.

W art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej mowa jest o obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych pracowników z wyłączeniem prokuratorów. Obok prokuratorów grupą zawodową, która nie podlega ubezpieczeniom społecznym, są również sędziowie. Ustawodawca nie wskazał wprost na ich wyłączenie z ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w ustawie systemowej. W doktrynie istnieje wątpliwość, czy ich zatrudnienie ma status pracowniczy. Co do zasady przyjmuje się, że sędziowie są pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania. Pojawiają się jednak głosy, które to kwestionują⁵. Wyłączenie sędziów z obowiązku ubezpieczeń społecznych przewiduje ustawa z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych⁶. Artykuł 91 § 9 stanowi, że od wynagrodzenia sędziów nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne. I w konsekwencji tego art. 100 § 5 wskazuje, że z tytułu pracy na stanowisku sędziego nie przysługuje prawo do emerytury lub renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z zastrzeżeniem przypadków, o których mowa w art. 91 § 10.

Trafnie w literaturze zauważa się, że traktowanie stosunku pracy jako tytułu do ubezpieczeń społecznych jest pewnym skrótem myślowym, bo w art. 6 ustawy systemowej wskazano kategorie osób, które podlegają

⁵ J. Stelina, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007; A. Rycak (red.), *Wynagradzanie pracowników sądów powszechnych*, [w:] *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, Warszawa 2014, s. 87.

⁶ T.j. z 2019 r., Dz.U. poz. 52. Osobnym zagadnieniem jest nawiązywanie przez osoby pełniące funkcję sędziego innych stosunków prawnych stanowiących tytuł do ubezpieczeń społecznych. Szerzej na temat sytuacji sędziów w systemie ubezpieczeń społecznych zob. D. E. Lach, *Sędziowie a ubezpieczenia społeczne*, „PS” 2015, nr 9, s. 7–27.

ubezpieczeniu, a nie stosunki prawne. Stosunek pracy stanowi więc podstawę objęcia pracownika ubezpieczeniami⁷. I choć nie ma w doktrynie rozbudowanej teorii tytułu do ubezpieczeń społecznych, przyjmuje się, że tytuł stanowi zatrudnienie, działalność lub sytuacja, których wystąpienie rodzi obowiązek lub uprawnienie do objęcia ubezpieczeniami na zasadzie dobrowolności⁸.

Następnie art. 8 ustawy systemowej odnosi się do pracowników w dwojaki sposób. Po pierwsze odwołuje się do rozumienia pojęcia „pracownik” jako osoby pozostającej w stosunku pracy. Zasygnalizować już w tym miejscu należy, że nie odwołuje się wprost do Kodeksu pracy. Stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ustępów 2 i 2a. Po drugie przepis ten w wymienionych ust. 2 i 2a wskazuje, kiedy dla celów ubezpieczeń społecznych pracownika należy traktować inaczej – to jest jako osobę współpracującą, a kiedy osobę niebędącą pracownikiem uważać za pracownika w rozumieniu ustawy systemowej. I tak, jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca. Z kolei za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy-zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

O ile co do zasady nie kwestionuje się celu tej regulacji (ochrona przed fluktuacją podmiotową po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy), o tyle wątpliwości budzą normatywne ujęcie osób wykonujących umowy cywilnoprawne i uważanych za pracowników oraz wskazanie płatnika składek w tych wypadkach (o czym szerzej w części drugiej).

⁷ D. Dzieniński, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 99.

⁸ *Op. cit.* s. 100. Przy czym należy zwrócić uwagę, że od 2013 r. dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie wymagają istnienia określonego tytułu. „Prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo” (art. 7 ustawy systemowej).

Istotny dla statusu pracowniczego jest również art. 13 pkt 1. Kształtuje okresy podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez pracowników. Wskazuje, że pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Z punktu zaś widzenia podmiotu zobowiązanego do opłacania składek za osoby niebędące pracownikami, lecz uważanymi za pracowników w rozumieniu ustawy, analizuje się również pojęcie płatnika składek w stosunku do pracowników (art. 4 pkt 2a) oraz art. 18 ust. 1a regulujący podstawę wymiaru składek w przypadku osób uważanych za pracowników (osób, o których mowa w art. 8 ust. 2a)⁹.

Ogólne reguły definiowania pojęć w kontekście pojęcia „pracownik”

W ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych pojawiają się zatem pojęcia takie jak: pracownik, osoba, która jest traktowana jak pracownik, lub osoba będąca pracownikiem, ale traktowana inaczej (tj. jako osoba współpracująca). Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie odwołuje się do Kodeksu pracy ani nie definiuje pracownika na użytek ustawy w słowniczku zawartym w art. 4. Pod znakiem zapytania pozostaje, czy inne przepisy ustawy takiej definicji nie zawierają.

Funkcjonowanie definicji legalnych stwarza wiele trudności praktycznych, z tej przyczyny, że nie istnieje ogólnie przyjęta definicja tego, czym jest sama definicja. Żadna z koncepcji teoretycznych nie pozwala na jednoznaczne sformułowanie przesłanek traktowania konkretnych przepisów jako definicji. Nawet najbardziej pożądanym „słowniczek” wyodrębniony w ustawie rodzi niebezpieczeństwo pominięcia definicji niektórych sformułowań¹⁰. Częstokroć nie kwestionuje się definicji funkcjonujących poza słowniczkiem, ujętych w przepisach merytorycznych. Niesporne są np. definicje wprowadzone „przez wtrącenie” do przepisu

⁹ Por. Z. Kubot, *Spór o definicję legalną płatnika składek*, „PiZS” 2017, nr 3, s. 16 i n.

¹⁰ P. Saługa, *Sposoby wyodrębniania definicji legalnych*, „PiP” 2008, nr 5, s. 76 i 83.

merytorycznego. W prawie pracy takim przykładem jest definicja urlopu¹¹. Sam Trybunał Konstytucyjny zdaje się nie przywiązać wagi do umiejscowienia przepisu definiującego, a próbując nawet bardzo rozbudowane ich formy¹². Zatem brak definicji pojęcia „pracownik” w słowniczku ustawy nie przesądza jeszcze o jej braku w innych częściach ustawy.

Obok wątpliwości związanych z samym umiejscowieniem definicji w tekście ustawy nie mniej istotna jest kwestia, kiedy w ogóle posługiwać się definicją. Regułą jest posługiwanie się określeniami, które zostały już użyte w ustawie podstawowej, w szczególności w ustawie określonej jako „kodeks” lub „prawo”. Podkreślić należy, że chodzi o ustawę podstawową dla danej dziedziny spraw (§ 9 Zasad techniki prawodawczej¹³). W literaturze konstatuje się więc, że jeśli w danej dziedzinie prawa występuje akt, który jest aktem podstawowym dla tej dziedziny, to definicje zawarte w tym akcie stosuje się również w pozostałych aktach prawnych z tej dziedziny¹⁴. W moim przekonaniu § 9 Zasad techniki prawodawczej uprawnia do twierdzenia, że pojęciem, które zostało zdefiniowane w ustawie podstawowej (w szczególności określonej mianem kodeksu) dla danej dziedziny spraw (np. pojęcie pracownika w Kodeksie pracy jako akcie podstawowym dla stosunków pracy), należy posługiwać się również w innych ustawach, spoza danej dziedziny. Stwierdzenie o danej dziedzinie spraw należy odnieść do aktu, który ma stanowić akt podstawowy dla określonej dziedziny spraw. Co oznacza, że nie będzie miała waloru definicji mającej prymat dla innych ustaw np. definicja pracownika w art. 476 § 5 pkt 1 k.p.c., art. 12 pkt 4 ustawy z 26 listopada 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1397), nie wspominając o definicjach odnoszących się do szczególnych grup pracowników (np. zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze). Definicje kodeksowe – jak to ujął Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie – mają „z założenia znaczenie

11 *Ibidem*, s. 84.

12 Wyrok TK z 28 listopada 2005 r., K 22/05, OTK 2005, nr 10A, poz. 118.

13 Rozporządzenie Prezesa RM z 20 czerwca 2002 r., t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 283.

14 G. Wierczyński, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”*, [w:] *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, publ. elektr. WK 2016, komentarz do § 9.

wykraczające poza dany akt prawny czy nawet dział prawa, znaczące dla całego systemu prawa”¹⁵. W wyroku z 24 lipca 2007 r. NSA¹⁶ przyjął, że „gdyby ustawodawca uznawał za możliwe posługiwanie się terminem »pracownik« w innym niż kodeksowym znaczeniu, to niewątpliwie w ustawie o transporcie drogowym zawarłby odmienną definicję tego pojęcia”.

Przywołany przepis § 9 Zasad techniki prawodawczej zmierza do możliwie największego zintegrowania siatki terminologicznej w możliwie najszerszych obszarach prawa, nakazując przyjmować kodeksy za wzorce pojęciowe (reguła prymatu definicji kodeksowej)¹⁷. Wyraża ważny cel kodyfikacji polegający na porządkowaniu pojęć, jakimi posługują się przepisy danej gałęzi prawa¹⁸. Reguła prymatu definicji kodeksowej ma zapewnić konsekwencję terminologiczną. System prawny powinien być budowany od ogółu do szczegółu. Sprzyja to nie tylko unikaniu powtórzeń, ale również stabilności i spójności systemu¹⁹. Zatem tam, gdzie ustawodawca nie stanowi wyraźnie inaczej, gdy mowa o pracowniku, należy przez to rozumieć osobę, która zgodnie z art. 2 k.p. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Możliwe są natomiast odstępstwa od reguły wyznaczonej w § 9 Zasad techniki prawodawczej. Jeżeli w ustawie zachodzi wyjątkowo potrzeba odstąpienia od znaczenia danego określenia ustalonego w ustawie

15 Wyroki WSA w Warszawie: z 12 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 37/06, LEX nr 435567; z 20 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 10/06, LEX nr 221747.

16 I OSK 1254/06, LEX nr 366189. Należy jednak odnotować uchwałę SN z 29 maja 2000 r. (III CP 10/00, OSNC 2000/12/215), w której stwierdził, że z kolei niezdefiniowanie danego pojęcia nie uprawnia do sięgania po regulacje mające inny charakter prawny. Dla przykładu administracyjnoprawny charakter danej ustawy nie pozwala łączyć pojęcia zdefiniowanego na jej użytek z pojęciem mającym charakter cywilnoprawny.

17 M. Zieliński, [w:] S. Wronkowska, M. Zieliński, *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2004, s. 46–47; G. Wierczyński, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”*, [w:] *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, publ. elektr. WK 2016, komentarz do § 9.

18 Por. M. Kępiński, M. Seweryński, A. Zieliński, *Rola kodyfikacji na przykładzie prawa prywatnego w procesie legislacyjnym*, „Prz. Leg.” 2006, nr 1, s. 95.

19 G. Wierczyński, *op. cit.*, komentarz do § 9.

określonej jako „kodeks” lub „prawo” lub innej ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw, należy wyraźnie podać inne znaczenie tego określenia i zakres jego odniesienia, używając zwrotu: „w rozumieniu niniejszej ustawy określenie ... oznacza ...” albo zwrotu: „ilekroć w niniejszej ustawie jest mowa o ..., należy przez to rozumieć ...” (§ 148).

Paragraf 148 równocześnie wskazuje, że odstępienie od znaczenia określonego w ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw powinno mieć charakter wyjątkowy, nie precyzując jednakże, na czym ta wyjątkowość może polegać²⁰.

Wydaje się, że przepisy ustawy systemowej wypełniają znamiona § 148 Zasad techniki prawodawczej. Zachodzi potrzeba odstąpienia od znaczenia danego określenia ustalonego w ustawie określonej jako „kodeks”. Z tego powodu art. 8 ust. 1 ustawy systemowej wskazuje, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy z pewnymi zastrzeżeniami.

W doktrynie sporne jest jednak, czy art. 8 ust. 1 – ust. 2 zawierają odstępstwa od kodeksowej definicji pracownika, formułując zawężające lub rozszerzające rozumienie pracownika, czy też mowa jedynie o uznaniu za pracownika innych osób, bądź traktowania określonej kategorii pracowników jako osób współpracujących na użytek ustawy systemowej przy zachowaniu ich statusu prawnego²¹. Nie przesądzając definitywnie jeszcze w tym miejscu tego sporu, należy pamiętać, że dyskusja ta nie miałaby większego znaczenia praktycznego, gdyby nie wątpliwości związane z ustaleniem płatnika składek dla osób, które wykonują pracę na rzecz swojego pracodawcy w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem. Trzeba też mieć na uwadze, że art. 8 ust. 1 ustawy nie odnosi się do samego pojęcia pracownika, lecz podkreśla, że za pracownika uważa się osobę „pozostającą w stosunku pracy”, z czego w prawie ubezpieczeń społecznych wywodzi się określone skutki prawne (oba te wątki zostaną rozwinięte w części drugiej).

20 M. Kokoszyński, [w:] T. Bąkowski i in., *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, publ. elektr. ABC 2003, komentarz do § 148.

21 Szerzej M. Rylski, *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 uat. 2a u.s.u.s.)*. Uwagi polemiczne – cz. 1 i cz. 2, „PiZS” 2018/3, s. 21 i n. oraz „PiZS” 2018/4, s. 12 i n.

Zdolność pracownicza i jej wpływ na ubezpieczenia społeczne

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie odnosi się do tzw. w prawie pracy kwestii „pracowniczej zdolności prawnej”²², „zdolności do bycia pracownikiem”²³ czy też – jak proponuje się rozróżniać – „pracowniczej zdolności prawnej i pracowniczej zdolności do czynności prawnych”²⁴. Na gruncie ubezpieczeń społecznych na ogół nie zachodzi potrzeba kwestionowania statusu zatrudnienia z uwagi na wiek lub zdolność do czynności prawnych. Kwestie te reguluje Kodeks pracy, a w sprawach nieunormowanych na podstawie art. 300 również Kodeks cywilny, choć sporny jest zakres jego zastosowania.

Kodeks pracy przewiduje, że pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat, a ukończyła 15 lat²⁵ (art. 22 § 2 i 190 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 190 § 2 k.p., z pewnymi zastrzeżeniami, zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat. Naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 k.p.).

W doktrynie prawa pracy sporne jest natomiast, czy Kodeks pracy zawiera wobec tego bezwzględny zakaz zatrudniania osób małoletnich poniżej 15. roku życia, a które ukończyły 13. rok życia (tj. mających ograniczoną zdolność do czynności prawnych), oraz jakie skutki zawarcie umowy o pracę wywołuje²⁶. Niewątpliwie zwolennikom bezwzględnej

22 A. Wypych-Żywicka, [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Zakamycze 2005, s. 141. A. Malanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, „PiP” 1978, nr 12, s. 62, wyróżniał nawet dwa rodzaje zdolności pracowniczej: ogólnej i zdolności pracowniczych szczególnych.

23 M. Lewandowicz-Machnikowska, [w:] K. W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019, s. 188.

24 T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 143.

25 Wiek ten nie pozostaje w sprzeczności z wiekiem określonym w Konstytucji RP, ponieważ zakazuje ona „stałego” zatrudniania dzieci do 16 lat.

26 Za nieważnością umowy zawartej z osobą niemającą wymaganego wieku opowiedzieli się: J. Pachó, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy, praca zbiorowa*, Warszawa 1975, s. 63–64; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 83; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 121; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 252; M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii*

nieważności, jak i jedynie sankcji z Kodeksu pracy, wspólny jest pogląd, że umowa zawarta z taką osobą nie powinna być kontynuowana²⁷.

Postanowieniem z 15 maja 1972 r. SN przyjął, że nieważna jest umowa o pracę zawarta z młodocianym do lat 15. Jednakże w zakresie uprawnień pracowniczych powinien on być traktowany tak jak pracownik skutecznie zatrudniony. Dotyczy to m.in. uprawnień przysługujących w razie wypadków przy pracy²⁸. Orzeczenie to odnosiło się do koncepcji tzw. faktycznego stosunku pracy.

Kwestię tę rozstrzygnął SN uchwałą siedmiu sędziów z 26 stycznia 1982 r., przyjmując, że małoletni, który nie ukończywszy wówczas 14 lat, zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, uprawniony jest do dochodzenia świadczeń na podstawie ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach pieniężnych

pracowniczej zdolności prawnej, „NP” 1979, nr 5, s. 50; zob. tejeż autorki również: *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, gdzie stwierdza, że jedynym wyznacznikiem podmiotowości pracownika jest wiek, s. 76 i 83; T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 135; M. Włodarczyk, *Problem podmiotowości pracowniczej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1983/4, s. 7–8; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 262; M. Piankowski, [w:] U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 1996, s. 65–66 i 447–448. U niektórych autorów pojawia się pogląd dotyczący skutków zawarcia takiej umowy, odwołujący się do niemieckiej koncepcji tzw. faktycznego stosunku pracy.

Za ważnością zawartej umowy, lecz z przekroczeniem ograniczeń zawartych w k.p., opowiedzieli się w szczególności: G. Goździewicz, *Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy*, Toruń 1977, s. 22 i n.; również na tle stanu prawnego poprzedzającego wejście w życie Kodeksu pracy tego autora: *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, „PiP” 1972, nr 6, s. 77 i n.; ostatnio tego autora *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, [w:] K. W. Baran, G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna. Rozdział 5: Podmioty stosunku pracy*, wyd. elektr. WKP 2017; A. Malanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umów o pracę*, „PiP” 1978, z. 12, s. 69–70; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I: Ogólna*, Warszawa–Kraków, 1986, s. 251; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 262; A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 124; E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, publ. elektr. LEX 2019, komentarz do art. 190 k.p. Odrębną kwestią są różne poglądy tych autorów na konsekwencje zawarcia umowy o pracę z podmiotem niemającym wymaganego wieku, w szczególności na temat konieczności jej rozwiązania.

27 L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 58–59.

28 III CRN 83/72, OSN 1973, nr 2, poz. 30 z krytyczną glosą G. Goździewicza, „PiP” 1974, z. 1, s. 154–157.

z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tezie tej SN nadał rangę zasady prawnej²⁹. Artykuł 190 § 2 k.p. wskazuje, że zatrudnianie osób poniżej określonego wieku jest zabronione. Zdaniem SN podejmującego uchwałę ustawowe zastrzeżenie, iż dana czynność jest zabroniona przez prawo, nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że jest ona bezwzględnie nieważna. Kodeks pracy nie zawiera więc wyraźnego zastrzeżenia co do bezwzględnej nieważności umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14 (w ówczesnym stanie prawnym), a analiza statusu prawnego małoletniego prowadzi do wniosku, iż ocena jego sytuacji na podstawie przepisów prawa cywilnego jest dla niego mniej korzystna od sytuacji prawnej ocenianej na podstawie przepisów prawa pracy. W takich więc warunkach stosowanie w stosunkach pracy art. 14 § 1 k.c. nie powinno mieć miejsca, ponieważ pozostawałoby w sprzeczności z zasadami prawa pracy, co w świetle art. 300 k.p. jest niedopuszczalne. Przytoczone zapatrywanie znajduje zdaniem SN dodatkowe potwierdzenie w ogólnych założeniach Kodeksu pracy, który – oprócz wyjątków wyraźnie przewidzianych – zerwał w zasadzie z koncepcją bezwzględnej nieważności oświadczeń woli. Przyjmując zatem ważność – przy jednoczesnym założeniu wadliwości prawnej – umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14, podkreślił, iż umowa taka wymaga ze względu na istniejące zakazy zatrudniania takich młodocianych wypowiedzenia przez pracodawcę, a małoletni pracownik w okresie wypowiedzenia powinien być odsunięty od pracy. Jednocześnie uznanie umowy o pracę zawartej z małoletnim do lat 14 za ważną uzasadniało zdaniem SN przyjęcie poglądu, iż wypadek, jakiemu uległ on w czasie zatrudnienia, ma charakter wypadku przy pracy.

Podobnie wcześniej SN ustalił, że zatrudnienie osoby, która miała 13 lat, było sprzeczne z zakazem obowiązującym na podstawie art. 2 ust. 1 dekretu z 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz.U. nr 41, poz. 311). Jednak wypadek takiej osoby, który nastąpił przy wykonywaniu polecenia służbowego, był wypadkiem w pracy. SN dodał, że pracodawca, wysyłając dziecko dla załatwienia spraw służbowych poza zakładem pracy, ponosi pełną odpowiedzialność za niebezpieczeństwo, na jakie jest ono przy tym narażone.

²⁹ Uchwała SN siedmiu sędziów – zasada prawna z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNC 1982/7/94 z glosą W. Uziaka, „PiP” 1983/7, s. 133.

Nawet gdyby wypadek nastąpił wyłącznie wskutek lekkomyślności dziecka, fakt ten nie uzasadniałby poglądu, że jest ono wyłącznie lub choćby częściowo odpowiedzialne za ten wypadek, ponieważ dziecko w wieku lat 13 nie ma jeszcze w takich sprawach pełnego rozeznania³⁰.

Kodeks pracy reguluje również częściowo inaczej sytuację prawną pracownika o ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Wskazuje, że osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże, gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać (art. 22 § 3 k.p.). Kodeks pracy nie odnosi się jednak do okoliczności podejmowania zatrudnienia przez osoby pozbawione całkowicie zdolności do czynności prawnych. W szczególności w praktyce problem dotyczy świadczenia pracy przez osoby pełnoletnie, lecz ubezwłasnowolnione całkowicie.

Cywilnoprawne skutki ubezwłasnowolnienia polegają na utracie lub ograniczeniu zdolności do czynności prawnych osoby ubezwłasnowolnionej. Trybunał Konstytucyjny w sprawie dotyczącej postępowania o ubezwłasnowolnienie w motywie 5 uzasadnienia wyroku niejako na marginesie wskazał, że posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych jest konstytucyjnym lub ustawowym warunkiem autonomii decyzyjnej w wielu dziedzinach życia i przykładowo w dziedzinie prawa pracy powoduje niedopuszczalność podejmowania pracy przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie oraz ogranicza autonomię w tym zakresie osób częściowo ubezwłasnowolnionych³¹. Zarazem w tym samym uzasadnieniu wskazał, że osoby ubezwłasnowolnione powinny być zasadniczo traktowane jako osoby niepełnosprawne, którym należy się pomoc w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69 Konstytucji RP).

Poglądy w doktrynie prawa pracy dotyczące możliwości bycia pracownikiem przez osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną są podzielone³².

30 Orzeczenie SN z 18 sierpnia 1960 r., II CR 1119/59, OSNC 1962/1/13.

31 Wyrok TK z 7 marca 2007 r., K 28/05, OTK-A 2007/3/24.

32 Za taką możliwością opowiedzieli się m.in. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 81, W. Piotrowski, [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 39; M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985,

Nadmienić należy, że od lat postuluje się uchylenie instytucji ubezwłasnowolnienia. Zabiega o to samo środowisko osób z niepełnosprawnościami, jak i Rzecznik Praw Obywatelskich. Przychylając się do poglądu, że w obowiązującym stanie prawnym osoba spełniająca warunek wieku, lecz ubezwłasnowolniona całkowicie, ma zdolność pracowniczą, jednocześnie podzielić należy pogląd, iż za tę osobę działać będzie opiekun, za zgodą co najmniej samej osoby; a zarazem nie można odmówić racji pogładowi, że opiekun podlegający kontroli sądu opiekuńczego powinien w zakresie tej czynności wymagać zgody sądu opiekuńczego³³.

Jak się natomiast ostatnio okazało, faktyczne, samodzielne podjęcie pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie, jedynie za wiedzą i przy akceptacji opiekuna, również może rodzić skutki w prawie ubezpieczeń społecznych. W sprawie, w której organ rentowy wnosił o nieobjęcie osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie ubezpieczeniem społecznym z uwagi na nieważność stosunku pracy, Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z 5 kwietnia 2018 r.³⁴ przyjął, że skoro wnioskodawca został

s. 83–94; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 152, tej autorki również ostatnio: *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 145; W. Muszalski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2000, s. 61; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 51; M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, publ. elektr. LexisNexis 2014, komentarz do art. 22 k.p.; a ostatnio M. Paluszkiwicz, *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź 2019, s. 270–271. Przy czym odróżnić należy możliwość bycia stroną stosunku pracy od zdolności do zawarcia umowy o pracę. Zdaniem przywołanych autorów za osoby te działa przedstawiciel ustawowy. Nie jest wśród nich jednoznacznie przesądzone, czy wymaga on zgody sądu opiekuńczego.

Przeciw możliwości bycia pracownikiem opowiedzieli się: J. Pacho, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, praca zbiorowa, Warszawa 1975, s. 63–64; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 121; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 252; A. Wypych-Żywicka, [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Zakamycze 2005, s. 142; A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 124; M. Tomaszewska, komentarz do art. 22, [w:] K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, publ. elektr. (dostęp: 27 grudnia 2019 r.); G. Goździewicz, komentarz do art. 22, [w:] L. Florec (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017, publ. elektr. (dostęp: 27 grudnia 2019 r.); M. Rydzewska, E. Wieleba, [w:] P. Majka, M. Rydzewska, E. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa 2018, s. 36.

33 M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 88–89.

34 III AUa 837/17, LEX nr 2482908.

dopuszczony do pracy i pracę tę faktycznie wykonywał, doszło do powstania stosunku pracy bez względu na powody, dla których umowa zawarta przez osobę całkowicie ubezwłasnowolnioną nie mogła wywołać skutku. Jednak zastrzec należy, że postanowieniem SN z 10 lipca 2019 r. skarga kasacyjna organu rentowego od tegoż wyroku SA została przyjęta przez SN do rozpoznania³⁵.

Status pracownika na obszarze RP

Pamiętać należy, że ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby, które są pracownikami na obszarze RP (art. 6 ust. 1). Zasada terytorialności oznacza, że podlegają im także obywatele państw obcych, którzy podejmują zatrudnienie stanowiące podstawę objęcia ich obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi. Z tym jednak zastrzeżeniem, że nie podlegają ubezpieczeniom społecznym określonym w ustawie obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej (art. 5 ust. 2). Bynajmniej ze spójnika „i” nie wynika wymóg łącznego spełnienia przez obywatela państwa obcego przesłanki braku stałego charakteru pobytu na obszarze RP i warunku zatrudnienia w placówkach wymienionych w tym przepisie³⁶.

Ponadto w razie konieczności ustalania ustawodawstwa właściwego dla obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej (z uwzględnieniem również obywateli polskich) zastosowanie znajdują przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego³⁷.

35 Postanowienie SN z 10 lipca 2019 r., III UK 329/18, LEX nr 2692813.

36 Wyroki SN: z 28 maja 2008 r., I UK 303/07, OSNAPiUS 2009 nr 17–18, poz. 243 i z 6 stycznia 2009 r., II UK 116/08, LEX nr 738351.

37 K. Ślęzak, Komentarz do art. 1, [w:] *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, WKP 2012, publ. elektr. (dostęp: 25 marca 2020 r.).

Z kolei na przykładzie co prawda nie pracownika, lecz osoby prowadzącej działalność gospodarczą niebędącej obywatelem państwa członkowskiego UE, SN w wyroku z 12 lipca 2017 r.³⁸ przyjął, że charakter pobytu nie zależy od tego, jaki zamiar co do okresu przebywania w Polsce przejawia cudzoziemiec. Fakt uzyskania przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy wcale nie oznacza, że jego pobyt w Polsce nie ma charakteru stałego. O tym, czy dany pobyt ma charakter stały, nie decyduje więc stały pobyt w sensie jego długotrwałości. Stały pobyt w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy systemowej podlega ocenie w zależności od realizacji działalności, z której wynika ustawowy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym. Stały pobyt to pobyt niezmienny w danym okresie, czyli w okresie realizacji podstawy ubezpieczenia, przy czym nie ma większego znaczenia okoliczność dotycząca tego, jaką administracyjną gwarancję prowadzenia działalności lub zapewnienie pobytu miał w Polsce obywatel państwa obcego. Liczy się to, czy obywatel państwa obcego, przebywając na terytorium RP w stałym charakterze, np. prowadził działalność pozarolniczą. Charakteru „stałego” z całą pewnością nie ma pobyt okazjonalny (w celach turystycznych lub rodzinnych itp.). Dla ustalenia charakteru pobytu cudzoziemca na terytorium RP niebagatelne znaczenie ma także wynik badania, gdzie (w jakim państwie) znajduje się centrum interesów życiowych i zawodowych ubezpieczonego³⁹.

Wnioski

Pojęcie „pracownik” towarzyszy ubezpieczeniom społecznym naturalnie od samego początku. To w celu ochrony tej grupy osób doszło do ich powołania i w ujęciu teoretycznym traktowane były przez dłuższy czas jako część prawa pracy. Silne związki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie zapobiegły występowaniu pewnych odrębności przy określaniu

38 II UK 295/16, LEX nr 2347776; zob. także wyroki SN: z 17 września 2009 r., II UK 11/09, OSNP 2011 nr 9–10, poz. 134; z 23 maja 2008 r., I UK 303/07, LEX nr 516772; z 17 stycznia 2006 r., I UK 225/06, LEX nr 351984 oraz postanowienie SN z 18 stycznia 2010 r., II UK 297/09, LEX nr 960479.

39 Wyrok SN z 6 września 2011 r., I UK 60/11, LEX nr 1102994.

pojęć wywodzących się z prawa pracy. W regulacjach prawa ubezpieczeń społecznych wysuwają się na pierwszy plan cele i funkcje tej dziedziny prawa; począwszy od ochrony skutków ryzyk socjalnych osób zatrudnionych na podstawie wadliwych stosunków pracy, a skończywszy na przeciwdziałaniu fluktuacji w zatrudnieniu. Dlatego tak istotne jest podejmowanie prób systematyzowania pojęć z zakresu prawa pracy i ich znaczenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

Bibliografia

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Dzienisiuk D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Gersdorf-Giaro M., *Wkwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „NP” 1979/5.
- Gersdorf-Giaro M., *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985.
- Gersdorf M., [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, opubl. elektr. LexisNexis 2014.
- Goździewicz G., Glosa do postanowienia SN z 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, „PiP” 1974/1.
- Goździewicz G., komentarz do art. 22, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017, publ. elektr.
- Goździewicz G., *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, „PiP” 1972/6.
- Goździewicz G., *Pracownicza zdolność do czynności prawnych*, [w:] K. W. Baran, G. Goździewicz (red.), *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna. Rozdział 5 Podmioty stosunku pracy*, wyd. elektr. WKP 2017.
- Goździewicz G., *Problematyka prawna nauki zawodu w uspołecznionych zakładach pracy*, Toruń 1977.
- Gudowska B., Komentarz do art. 6, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, publ. elektr. C.H. Legalis, Warszawa 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, „PiZS” 2011/8.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.

- Kępiński M., Seweryński M., Zieliński A., *Rola kodyfikacji na przykładzie prawa prywatnego w procesie legislacyjnym*, „Prz. Leg.” 2006/1.
- Kokoszyński M., [w:] T. Bąkowski i in., *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, publ. elektr. ABC 2003.
- Kubot Z., *Spór o definicję legalną płatnika składek*, „PiZS” 2017/3.
- Lach D. E., *Sędziowie a ubezpieczenia społeczne*, „PS” 2015/9.
- Lewandowicz-Machnikowska M., [w:] K. W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019.
- Liszczycki T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Gdańsk 1995.
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Malanowski A., *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, „PiP” 1978/12.
- Maniewska E., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, publ. elektr. LEX 2019.
- Muszalski W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2000.
- Pacho J., *Podmioty stosunku pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, praca zbiorowa, Warszawa 1975.
- Paluszkiwicz M., *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź 2019.
- Piankowski M., [w:] U. Jackowiak (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 1996.
- Piotrowski W., [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975.
- Rycak A. (red.), *Wynagradzanie pracowników sądów powszechnych*, [w:] *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, Warszawa 2014.
- Rydzewska M., Wieleba E., [w:] P. Majka, M. Rydzewska, E. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa 2018.
- Ryński M., *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 uat. 2a u.s.u.s.)*. Uwagi polemiczne – cz. 1 i cz. 2, „PiZS” 2018/3, s. 21 i n. oraz „PiZS” 2018/4, s. 12 i n.
- Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977.

- Saluga P., *Sposoby wyodrębniania definicji legalnych*, „PiP” 2008/5.
- Stelina J., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Szubert W., *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*, Warszawa 1987.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Ślebzak K., *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia*, „PiZS” 2017/2.
- Ślebzak K., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, WKP 2018, publ. elektr.
- Świątkowski A. M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Tomaszewska M., komentarz do art. 22, [w:] K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, publ. elektr.
- Uziak W., glosa do uchwały SN składu siedmiu sędziów – zasady prawnej z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, „PiP” 1983/7.
- Wierczyński G., *Komentarz do rozporządzenia w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”*, [w:] *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, publ. elektr. WK 2016.
- Włodarczyk M., *Problem podmiotowości pracowniczej*, „PiZS” 1983/4.
- Wypych-Żywicka A., [w:] U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Kraków 2005.
- Zieliński M., [w:] S. Wronkowska, M. Zieliński, *Komentarz do zasad techniki prawodawczej z dnia 20 czerwca 2002 r.*, Warszawa 2004.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986.

Orzecznictwo

- Orzeczenie SN z 18 sierpnia 1960 r., II CR 1119/59, OSNC 1962/1/13.
- Postanowienie SN z 10 lipca 2019 r., III UK 329/18, LEX nr 2692813.
- Postanowienie SN z 15 maja 1972 r., III CRN 83/72, OSN 1973/2/30.
- Postanowienie SN z 18 stycznia 2010 r., II UK 297/09, LEX nr 960479.
- Uchwała SN składu siedmiu sędziów – zasada prawna z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, OSNC 1982/7/94.
- Uchwała SN z 29 maja 2000 r., III CP 10/00, OSNC 2000/12/215.

- Wyrok NSA z 24 lipca 2007 r., I OSK 1254/06, LEX nr 366189.
- Wyrok SA w Łodzi z 12 września 2013 r., III AUa 332/13, LEX nr 1372307.
- Wyrok SA w Lublinie z 5 kwietnia 2018 r., III AUa 837/17, LEX nr 2482908.
- Wyrok SA w Poznaniu z 28 października 2015 r., III AUa 205/15, LEX nr 1993145.
- Wyrok SA w Szczecinie z 7 listopada 2017 r., III AUa 180/17, LEX nr 2463421.
- Wyrok SN z 12 lipca 2017 r., II UK 295/16, LEX nr 2347776.
- Wyrok SN z 17 stycznia 2006 r., I UK 225/06, LEX nr 351984.
- Wyrok SN z 23 maja 2008 r., I UK 303/07, LEX nr 516772.
- Wyrok SN z 28 maja 2008 r., I UK 303/07, OSNAPiUS 2009/17–18/243.
- Wyrok SN z 30 października 2013 r., I UK 132/13, LEX nr 1555100.
- Wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II UK 116/08, LEX nr 738351.
- Wyrok SN z 6 września 2011 r., I UK 60/11, LEX nr 1102994.
- Wyrok TK z 28 listopada 2005 r., K 22/05, OTK 2005, nr 10A, poz. 118.
- Wyrok TK z 7 marca 2007 r., K 28/05, OTK-A 2007/3/24.
- Wyrok WSA w Warszawie z 12 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 37/06, LEX nr 435567.
- Wyrok WSA w Warszawie z 20 kwietnia 2006 r., VI SA/Wa 10/06, LEX nr 221747.
- Wyroki SN z 17 września 2009 r., II UK 11/09, OSNP 2011/9–10/134.

Aneta Giedrewicz-Niewińska¹

Uniwersytet w Białymstoku

ORCID ID: 0000-0003-0780-192X

TRYB WERYFIKACJI OCENY OKRESOWEJ W SŁUŻBIE CYWILNEJ

ABSTRACT

The procedure for verifying the interim evaluation in the civil service

Ensuring a high level of performance of tasks in the public administration is correlated with the requirement to subject its employees to interim evaluations. The amendments to the Polish Civil Service Act result in the fact that the issue of interim evaluations of members of the civil service corps is still relevant. In the following presentation, the author draws attention to the concerns that arise in the context of the Polish Civil Service Act in terms of the procedure for disputing the interim evaluation by a member of the civil service corps.

Keywords: civil service, interim evaluation, appeal procedure

Słowa kluczowe: służba cywilna, ocena okresowa, tryb odwoławczy

¹ Doktor habilitowany, Wydział Prawa, Uniwersytet w Białymstoku.

I. Wprowadzenie

Jedną z podstawowych funkcji prawa pracy jest funkcja wychowawcza, której celem jest zapewnienie pozytywnych postaw pracowników w związku z wykonywaniem pracy oraz prawidłowych postaw pracodawców wobec pracowników. Wydaje się, że ocena okresowa może przyczynić się do realizacji tego celu. Jednym z założeń oceny okresowej jest podniesienie motywacji pracowników do coraz lepszego wykonywania obowiązków, pobudzenie inicjatywy pracowników, rozbudzenie ambicji zawodowych. Dzięki ocenie pracownik ma wrażenie nie tylko uznania jego zasług, lecz także dowiaduje się, jak dalej powinien postępować i jakie działania powinien wyeliminować. Obowiązek poddania się okresowej ocenie służy zatem budowaniu programu doskonalenia zawodowego konkretnej osoby i jej indywidualnej kariery zawodowej².

Ocena okresowa jest również ważnym narzędziem zarządzania kadrą, ponieważ umożliwia poszukiwanie najlepszych metod selekcji i doboru pracowników. Istotne jest również to, iż wynik oceny okresowej jest brany pod uwagę przy podziale korzyści i powierzaniu różnych funkcji pracownikowi³.

W związku z powyższym okresowym ocenom podlegają różne grupy pracowników (pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi, pracownicy sądów i prokuratury) w ramach szeroko rozumianego prawa urzędniczego. Z regulacji dotyczącej osób zatrudnionych w urzędach często wynika, że ocena okresowa jest nieodzowna (konieczna) ze względu na funkcje i cele konkretnej służby⁴. Szczególna rola, jaką

2 H. Szewczyk, *Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania urzędnikowi służby cywilnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 24, s. 25.

3 Szerzej nt. funkcji oceny okresowej Z. Góral, *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, A. Bocheńska, A. Musiała (red.), Poznań 2016, s. 109 i n.

4 Wyrok SN z 30 października 2013 r., II PK 32/13, OSNAPiUS 2014, nr 9, poz. 128. Krytycznie o systemie ocen okresowych M. Bugdol, T. Oleksyn, *Ocena pracowników samorządowych – wielkie rozczarowanie*, „Samorząd Terytorialny” 2007, nr 7–8, s. 29 i n.

pełnią oceny okresowe w służbie publicznej, powoduje, że nie są one elementem powszechnego prawa pracy⁵.

Potrzeba zapewnienia wysokiego poziomu wykonywanych zadań w administracji publicznej doprowadziła do poddania ocenie okresowej również członków korpusu służby cywilnej⁶. Ogólne zasady przeprowadzania ocen sformułowano w ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁷. Szczegółowe rozwiązania, takie jak tryb przeprowadzenia ocen okresowych, kryteria, na których podstawie dokonywane są oceny, skala tych ocen, znajdują się w rozporządzeniu z 4 kwietnia 2016 r.⁸ Z art. 81 ustawy o służbie cywilnej wynika, że ocena okresowa dotyczy wyłącznie urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej zatrudnionych na czas nieokreślony⁹. Przepis ten wskazuje również, że ocenę okresową sporządza się co 24 miesiące. Istnieją jednak wyjątki od tej zasady. Przykładowo w razie uzyskania oceny negatywnej członek korpusu służby cywilnej podlega ponownej ocenie po upływie sześciu miesięcy od dnia zapoznania się z oceną.

Nowelizacje ustawy o służbie cywilnej powodują, że problematyka ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej jest wciąż aktualna. Jednym z kontrowersyjnych zagadnień jest tryb odwołania się pracownika od oceny okresowej. Wskazują na to liczne orzeczenia, w których sąd analizuje zasady kwestionowania oceny okresowej w służbie cywilnej.

5 A. Bocheńska, *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020, kom. do art. 128.

6 R. Czeladzki, *Obowiązek poddania się okresowej ocenie kwalifikacyjnej przez członka korpusu służby cywilnej*, [w:] *Zatrudnianie w administracji publicznej*, H. Szewczyk (red.), Warszawa 2014, s. 324.

7 T.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1559 ze zm.

8 Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej, Dz.U. z 2016 r., poz. 470.

9 Pracownik służby cywilnej oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o służbie cywilnej, zaś urzędnik służby cywilnej – osobę zatrudnioną na podstawie mianowania. Pracownik służby cywilnej, urzędnik służby cywilnej oraz osoba zatrudniona na wyższym stanowisku w służbie cywilnej należą do członków korpusu służby cywilnej (art. 3 ustawy o służbie cywilnej).

Warto zaznaczyć, że poza niniejszymi rozważaniami, ze względu na ograniczone ramy opracowania, pozostaną szczegółowe kwestie związane z procedurą postępowania przed sądem i zmianami, jakie zaszły w 2019 r. w tym obszarze na gruncie Kodeksu postępowania cywilnego¹⁰. Z podobnych względów przedmiotem analizy nie będą sytuacje, w których ocena okresowa narusza dobra osobiste członka korpusu służby cywilnej (art. 11 k.p., art. 23 i 24 k.c.)¹¹.

II. Wniesienie sprzeciwu od oceny przez członka korpusu służby cywilnej

Z art. 81 ustawy o służbie cywilnej wynika, że pracownikowi służby cywilnej i urzędnikowi służby cywilnej przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu od oceny okresowej. Sprzeciw należy wnieść do dyrektora generalnego urzędu. Rozwiązanie to pomija zatem konieczność złożenia sprzeciwu do bezpośredniego przełożonego, który dokonuje oceny okresowej (art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej; § 2 rozporządzenia z 4 kwietnia 2016 r.).

Powyższy przepis wyraźnie wskazuje na konieczność przeprowadzenia w pierwszym rzędzie procedury wewnątrzskładowej. Określana jest ona również mianem procedury administracyjnej, od której wykorzystania zależy możliwość odwołania się do sądu (tzw. jurysdykcja warunkowa)¹². Inaczej mówiąc, nieskorzystanie przez członka korpusu służby cywilnej z prawa do sprzeciwu uniemożliwia mu wniesienie odwołania do sądu.

Termin wniesienia sprzeciwu wynosi siedem dni od dnia zapoznania się z oceną pisemną. Oceniający ma bowiem obowiązek niezwłocznego

¹⁰ Ustawa z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r., poz. 1468.

¹¹ Sąd Najwyższy wskazywał, iż w takiej sytuacji przepisy Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego mogą być podstawą materialną roszczeń. Zob. m.in. wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690.

¹² K. W. Baran, *Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy członków korpusu służby cywilnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 10, s. 26.

zapoznania ocenianego z oceną sporządzoną na piśmie (§ 12 rozporządzenia z 4 kwietnia 2016 r.).

W związku z tym, że ustawodawca pomija kwestię formy prawnej sprzeciwu, może on zostać sformułowany ustnie. Forma pisemna wydaje się jednak bezpieczniejsza chociażby ze względu na potrzebę wykazania zachowania terminu na wniesienie sprzeciwu. Nie jest też jasne, czy termin na wniesienie sprzeciwu ma charakter zawity, ponieważ ustawodawca milczy w tej kwestii. Przykładowo w ustawie o NIK¹³ wprost przewiduje się, że w razie uchybienia terminowi na wniesienie odwołania od oceny okresowej kontrolera NIK odwołanie pozostaje bez rozpoznania, o czym należy pisemnie poinformować wnoszącego odwołanie (art. 76a ust. 2). Skoro ustawa o służbie cywilnej nie przewiduje możliwości przywrócenia terminu, to należy termin ten traktować jako zawity.

Ustawodawca nie określił, jakie elementy powinien zawierać sprzeciw. Wydaje się, że sprzeciw powinien zawierać przede wszystkim wyraźne stwierdzenie członka korpusu służby cywilnej, iż nie zgadza się z oceną, a także wyraźnie oznaczone żądanie. W mojej ocenie pożądane byłoby również wskazanie uzasadnienia oraz dowodów w sprawie.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że ustawodawca nie określił wprost, iż uprawnienie do wniesienia sprzeciwu dotyczy tylko oceny negatywnej. Powstaje wątpliwość, czy członek korpusu służby cywilnej uprawniony jest również do kwestionowania oceny pozytywnej. Jak wynika z § 11 rozporządzenia z 4 kwietnia 2016 r., ocena członka korpusu służby cywilnej może być jedynie pozytywna albo negatywna. W przypadku oceny pozytywnej pracodawca nie ma również obowiązku sporządzenia uzasadnienia, które ewentualnie można byłoby zaskarżyć, gdyby członek służby cywilnej nie zgadzał się z nim.

Jednak podkreślenia wymaga, że nawet w przypadku oceny pozytywnej mamy do czynienia z różnymi stopniami tej oceny. Na ogólną ocenę okresową składają się oceny cząstkowe przyznawane odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z kryteriów obowiązkowych i kryteriów dodatkowych. Z tych kryteriów wylicza się średnią arytmetyczną, aby ustalić ogólny poziom spełniania kryteriów oceny według skali ocen: znacznie poniżej oczekiwań, poniżej oczekiwań, na

¹³ Ustawa z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 489.

poziomie oczekiwań, powyżej oczekiwań, znacznie powyżej oczekiwań. Ocena pozytywna przyznawana jest w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań albo na poziomie oczekiwań, pod warunkiem nieuzyskania przez ocenianego żadnej z ocen częściowych na poziomie znacznie poniżej oczekiwań (§ 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia z 4 kwietnia 2016 r.).

Ocena pozytywna jest zatem zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów za pomocą przyjętej punktacji i jak każda opinia ze swej istoty nie jest wolna od subiektywnego osądu osoby oceniającej¹⁴. Zaistnieć może zatem sytuacja, w której oceniany członek korpusu służby cywilnej nie musi się zgadzać z uzyskanym poziomem spełniania kryteriów w ramach oceny pozytywnej (np. na poziomie oczekiwań). Dopuszczalność zakwestionowania takiej oceny w postępowaniu wewnętrznym jest, jak się wydaje, szczególnie istotna, gdy określony w ramach oceny pozytywnej poziom spełniania kryteriów wpływa na ścieżkę kariery zawodowej. Sytuacje takie przewiduje ustawodawca przykładowo w art. 89 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, z którego wynika, że urzędnikowi służby cywilnej należy przyznać obligatoryjnie kolejny stopień służbowy po uzyskaniu drugiej pozytywnej oceny na najwyższym poziomie od czasu otrzymania ostatniego stopnia służbowego.

III. Rozpoznanie sprzeciwu członka korpusu służby cywilnej

W ustawie o służbie cywilnej został wskazany termin rozpatrzenia sprzeciwu od oceny okresowej oraz podmiot rozpatrujący sprzeciw. Termin na rozpatrzenie sprzeciwu wynosi 14 dni od dnia jego wniesienia. Krótki termin na rozpatrzenie sprzeciwu jest podyktowany, jak się wydaje, w przypadku utrzymania oceny negatywnej koniecznością szybkiego dokonania ponownej oceny. Zgodnie z art. 81 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, w przypadku uzyskania oceny negatywnej, oceniany podlega

¹⁴ Wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, Legalis nr 432275.

ponownej ocenie po upływie sześciu miesięcy od dnia zapoznania się z oceną.

Na marginesie warto zaznaczyć, że wskazany powyżej termin przeprowadzenia kolejnej oceny okresowej po uzyskaniu przez członka korpusu oceny negatywnej spotkał się w literaturze z uzasadnioną krytyką¹⁵. Zwraca się uwagę na zbyt krótki okres dzielący obie te oceny. Zgodzić się należy, iż rodzi to wątpliwości co do celu i funkcji takiej oceny. Uzasadniona jest propozycja, aby ponownej ocenie członek korpusu służby cywilnej był poddawany po upływie co najmniej rocznego okresu¹⁶. Uregulowania takie już występują w pragmatykach pracowniczych, np. w stosunku do nauczycieli akademickich dodatkową ocenę przeprowadza się po upływie 12 miesięcy od zakończenia poprzedniej oceny¹⁷. Warto przy tym podkreślić, że chodzi o upływ 12 miesięcy od otrzymania prawomocnej oceny, czyli takiej, która nie została zakwestionowana przez ocenianego albo została przez przełożonego utrzymana w mocy¹⁸.

Sprzeciw rozpatruje dyrektor generalny urzędu, a zatem nie musi to być bezpośredni przełożony ocenianego członka korpusu służby cywilnej, który sformułował negatywną ocenę. Rozpatrzenie sprzeciwu powinno zakończyć się albo uwzględnieniem sprzeciwu, albo jego nieuwzględnieniem. W pierwszym przypadku, jak stanowi ustawa, ocenę zmienia się albo sporządza po raz drugi. Ustawa o służbie cywilnej nie precyzuje, kto zmienia ocenę. Uzasadnione jest przyjęcie, że jest to podmiot, do którego wniesiono sprzeciw, czyli dyrektor generalny urzędu¹⁹.

Wydaje się, że zmiana oceny, o której mowa w ustawie o służbie cywilnej, może dotyczyć nie tylko zmiany oceny negatywnej na pozytywną.

15 A. Leja, *Z problematyki temporalnych aspektów negatywnej oceny okresowej urzędników korpusu służby cywilnej – zagadnienia wybrane. Studia z zakresu prawa i polityki społecznej*, A. Świątkowski (red.), Kraków 2012, s. 359. Podobnie krytycznie, na gruncie ustawy o pracownikach samorządowych, J. Stelina, *Okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników samorządowych*, „Samorząd Terytorialny” 2007, nr 7–8, s. 28.

16 H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 221.

17 Artykuł 128 ust. 8 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r., t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 85.

18 P. Kucharski, Głosa do wyroku SN z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 382/00, OSP 2003, nr 11, poz. 148, s. 618.

19 Podobnie na gruncie ustawy o pracownikach samorządowych A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2009, kom. do art. 27.

Słuszne byłoby, moim zdaniem, dopuszczenie również zmiany poziomu spełniania kryteriów określonego w ramach oceny pozytywnej.

Jak można sądzić, ocenę po raz drugi sporządza bezpośredni przełożony. Od oceny sporządzonej po raz drugi przysługuje sprzeciw na wskazanych wyżej zasadach²⁰. Oznacza to, że ocena sporządzona po raz drugi, pomimo uwzględnienia sprzeciwu, może być oceną negatywną. W przypadku rozpatrzenia sprzeciwu można sporządzić, jak się wydaje, ocenę po raz drugi w terminie krótszym niż sześć miesięcy od dnia zapoznania się z oceną. W literaturze proponuje się, aby ponowna ocena została przeprowadzona w terminie 14 dni od dnia wniesienia sprzeciwu²¹. Przemawiać za tym może treść art. 83 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, w myśl którego sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

IV. Odwołanie do sądu pracy

W myśl art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej w razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej oceniany może odwołać się do sądu pracy. Termin wniesienia odwołania wynosi 14 dni od dnia doręczenia decyzji albo od dnia upływu terminu na rozpatrzenie sprzeciwu. Tryb wnoszenia odwołania do sądu regulują przepisy ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego²².

Należy zauważyć, że przepisy ustawy o służbie cywilnej (w tym art. 83 ust. 5) nie wskazują, jak rozumieć użyte w nich sformułowanie „sąd pracy”. Inaczej mówiąc, przepisy te nie rozstrzygają wprost właściwości rzeczowej sądu uprawnionego do rozpoznania odwołania od oceny okresowej w pierwszej instancji. W judykaturze powstał w tej kwestii spór, czy należy odwołać się do sądu rejonowego czy okręgowego.

20 Tak też W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, LEX 2012, kom. do art. 83.

21 R. Czeladzki, *op. cit.*, s. 338.

22 T.j. z 19 lipca 2019 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 1460 ze zm.

Wynika ona stąd, że Kodeks postępowania cywilnego nie posługuje się pojęciem „sąd pracy”. Do rozpoznawania spraw cywilnych w rozumieniu art. 1 k.p.c., w tym z zakresu prawa pracy, właściwe są sądy rejonowe i sądy okręgowe.

W postanowieniu z 14 marca 2012 r. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu uznał, że sprawa dotycząca nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej jest sprawą o prawa niemajątkowe, o której mowa w art. 17 pkt 1 k.p.c.²³ Przepis ten stanowi, że sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe, z pewnymi wyjątkami, należą do właściwości sądów okręgowych.

Jako pierwszy odmienny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 30 października 2013 r., w którym uznał, że sprzeciw pracownika służby cywilnej od oceny okresowej rozpoznaje sąd rejonowy²⁴. Punktem wyjścia sądu było przyjęcie, że nie każda sprawa o świadczenie niepieniężne (*facere*) ma za przedmiot prawo niemajątkowe (art. 17 pkt 1 k.p.c.). Jak wynika dalej z uzasadnienia wyroku, wyjątkiem nie jest tutaj procedura ocen okresowych, ponieważ dotyczy ona wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Przedmiot oceny dotyczy zatem pracy (wykonywania obowiązków), a więc zobowiązania pracownika. Sąd stwierdził, że gdyby ustawodawca chciał wskazać inną właściwość sądu dla określonej sprawy, niż wynikająca z powyższej argumentacji, to zrobiłby to wyraźnie²⁵.

Przedstawiony powyżej pogląd Sądu Najwyższego był powoływany w kolejnych orzeczeniach dotyczących określenia sądu właściwego do rozpoznania odwołania członka korpusu służby cywilnej w związku z weryfikacją oceny okresowej²⁶. Wskazywano również na wykładnię

23 III APZ 2/12, Legalis nr 745670.

24 II PK 32/13, OSNAPiUS 2014, nr 9, poz. 128.

25 Takie wyraźne wskazanie właściwości rzeczowej sądu zawarte jest w art. 127 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, w myśl którego od orzeczeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej stronom oraz Szefowi Służby Cywilnej służy odwołanie do sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

26 Wyrok SA w Białymstoku z 5 marca 2014 r., III APa 5/14, OSAB 2014, nr 1, s. 55, Legalis nr 950190; postanowienie SA w Łodzi z 18 lipca 2014 r., III APz 19/14, OSA 2014 nr 12, poz. 31, s. 121.

historyczną, odwołując się do poprzednio obowiązujących regulacji prawnych związanych ze służbą cywilną. Na tle podobnie brzmiących przepisów o możliwości odwołania się od oceny okresowej do sądu widoczne było utrzymanie kompetencji sądu pracy do rozpoznawania w pierwszej instancji spraw związanych z oceną okresową w służbie cywilnej. Z wykładni historycznej wynika również, że użyty w kontekście oceny okresowej w służbie cywilnej zwrot „sądy pracy” dotyczy sądów rejonowych, ponieważ sądy pracy występowały wyłącznie w sądach rejonowych, zaś w sądach wojewódzkich były to sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r.²⁷, w którym uznano, że omawiana kwestia nie daje się jednoznacznie rozstrzygnąć ani w ramach wykładni gramatycznej, ani systemowej. Najbardziej racjonalne może być kompromisowe jej rozwiązanie sprowadzające się z jednej strony do przyznania, że sprawa z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej przynajmniej może mieć charakter niemajątkowy, z drugiej jednak, że pomimo takiej jej kwalifikacji względy funkcjonalne przemawiają za właściwością sądu rejonowego do jej rozpoznania. Sąd Najwyższy wyszedł od stwierdzenia, że ustawodawca w art. 461 § 1¹ k.p.c. (przepis szczególny) przyjął właściwość sądu rejonowego w odniesieniu do spraw dotyczących kar porządkowych oraz świadectw pracy, mimo że (z wyjątkiem spraw z odwołania od kary pieniężnej nałożonej na pracownika) można im przypisać dominujący charakter niemajątkowy. Sąd uznał, że sprawy dotyczące odwołania od oceny okresowej są rodzajowo podobne do spraw wymienionych w art. 461 § 1¹ k.p.c.

W orzecznictwie wątpliwości wywołał również zakres kognicji sądu w sprawach z odwołania członka korpusu służby cywilnej od oceny okresowej. W art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej nie uregulowano bowiem bezpośredniej podstawy materialnej roszczenia, zakresu kognicji sądu pracy ani rodzaju (sposobu) rozstrzygnięcia sądu. W powyższym przepisie ustawodawca właściwie jedynie podkreśla, że pracownik może wnieść odwołanie do sądu pracy, co i tak wynika z wywodzenia roszczenia ze stosunku pracy (art. 476 k.p.c.).

²⁷ II PZP 2/14, OSNAPiUS 2015, nr 9, poz. 117.

Podkreślenia wymaga, że sąd, rozpatrując sprawę, sprawdza, czy pracodawca dochował przewidzianego prawem trybu oceny oraz czy wystawione przez niego negatywne oceny cząstkowe (na poziomie „poniżej oczekiwań” i „znacznie poniżej oczekiwań”) były uzasadnione, czyli oparte na prawdziwych okolicznościach faktycznych²⁸. Sąd kontroluje zachowanie przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Zachowanie tych kryteriów zapewnia rozporządzenie z 4 kwietnia 2016 r. Należy zgodzić się z poglądem sądu, że stwierdzenie uchybień w procedurze przeprowadzenia oceny okresowej powoduje potrzebę rozważenia, czy kryteria oceny były dowolne. Nie ulega wątpliwości, że zachowanie warunków formalnych jest konieczne do ustalenia obiektywnego charakteru dokonanej oceny okresowej.

Nie oznacza to jednak, że sąd może ingerować w ocenę, zmieniając ją, albo nakazywać jej zmianę²⁹. Jak wynika z przeprowadzonych wcześniej rozważań, zmiany oceny okresowej członków korpusu służby cywilnej dokonuje pracodawca.

Po rozpatrzeniu sprawy sąd może ocenę okresową uchylić w całości lub w części. Zobowiązuje to pracodawcę do jej ponownego sporządzenia.

Powstaje pytanie, czy istnieje możliwość odwołania się do sądu od oceny pozytywnej, jeżeli oceniony członek korpusu służby cywilnej uznaje tę ocenę za krzywdzącą. Ustawodawca nie określił wprost, czy można odwołać się do sądu pracy także od oceny pozytywnej. Stwierdził jedynie, że odwołanie do sądu pracy można wnieść w razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej (art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej). Warto przypomnieć, że ustawodawca, jak się wydaje, nie wyklucza wniesienia sprzeciwu od oceny pozytywnej.

Zaznaczyć należy, że problem ten był również rozważany przez judykaturę. Sąd Najwyższy w uchwale z 27 stycznia 2016 r. przyjął, że sąd nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny okresowej, jak i zmiany oceny negatywnej na pozytywną³⁰. Założeniem wyjściowym

28 Wyrok SN z 3 listopada 2015 r., III PK 85/14, Legalis nr 1522464.

29 Wyrok SA w Poznaniu z 14 sierpnia 2014 r., III APA 7/14; Legalis nr 1073519; wyrok SA w Poznaniu z 30 października 2014 r., III APA 17/14, Legalis nr 1213611.

30 III PZP 10/15, OSNAPiUS 2016 nr 7, poz. 81, s. 845. Podobnie SN w wyroku z 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16, „Monitor Prawa Pracy” 2017 nr 4, s. 206; SA w Szczecinie w wyroku z 23 maja 2016 r., III Apa 7/14, Legalis nr 1509108.

jest to, że ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej jak każda opinia nie może pozbawiać pracodawcy prawa do indywidualnej oceny.

W podobnej sprawie dotyczącej pracownika samorządowego Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 25 marca 2014 r. uznał, że nie ma podstawy prawnej weryfikacji w postępowaniu sądowym pozytywnej oceny okresowej³¹. Wynika to, jak stwierdził sąd, z doniosłości prawnej tylko oceny negatywnej. Uzyskanie dwóch z rzędu ocen negatywnych pociąga za sobą rozwiązanie stosunku pracy. Z kolei ocena pozytywna jest oczywiście korzystna i nie istnieje prawo podmiotowe wymagające sądowej ochrony, które mogłoby zostać naruszone wystawieniem takiej oceny.

Z kolei w wyroku z 25 sierpnia 2015 r. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że w przypadku uzyskania przez pracownika służby cywilnej lub urzędnika służby cywilnej pozytywnej oceny okresowej sąd może uchylić tę ocenę i nakazać pracodawcy przeprowadzenie oceny ponownie tylko w szczególnie uzasadnionych okolicznościach³².

W mojej ocenie uzasadniony wydaje się pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w ostatnim z cytowanych orzeczeń. Przyjęcie generalnej niedopuszczalności wystąpienia z powództwem do sądu w przypadku nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny pozytywnej mogłoby w niektórych przypadkach powodować iluzoryczność ochrony członka korpusu służby cywilnej. Warto jednak wziąć pod uwagę, że powodem odwołania do sądu pracy od oceny pozytywnej nie może być uchybienie trybowi sporządzenia oceny okresowej przez brak uzasadnienia oceny pozytywnej. Słusznie sąd przyjmuje, że „wyklucza to ocenę, czy ze względu na brak takiego uzasadnienia kryteria oceny zastosowane przez pracodawcę (oceniającego) okazały się dowolne”³³. Powyższy pogląd znajduje swoje uzasadnienie w obowiązującej regulacji, w myśl której pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia uzasadnienia oceny pozytywnej nawet wówczas, gdy będzie ona „na poziomie oczekiwań”. Co więcej, obowiązujące przepisy nie nakładają również na pracodawcę obowiązku udowodnienia przed sądem słuszności oceny „na poziomie oczekiwań”. Zgodnie z ogólnymi regułami ciężar dowodu spoczywa na powodzie, który powinien wykazać, że przysługiwała mu wyższa ocena.

31 III Apa 11/13, Legalis nr 1002971.

32 Wyrok SN z 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 1351518.

33 *Ibidem*.

V. Wnioski

Problematyka okresowej oceny pracy członka korpusu służby cywilnej jest niewątpliwie istotna, ponieważ pozostaje w bezpośrednim związku ze stosunkiem pracy, wpływając nie tylko na jego kształt, ale i dalsze istnienie, a także ma na celu kształtowanie profesjonalizmu korpusu służby cywilnej³⁴. Powoduje to potrzebę istnienia klarownego mechanizmu weryfikacji, niesprawiedliwej w odczuciu członka korpusu służby cywilnej, oceny.

Na początku zaznaczyć należy, że w celu zagwarantowania członkowi korpusu służby cywilnej rzeczywistego prawa do weryfikacji oceny okresowej powinien on mieć wgląd do dokumentów, które stały się podstawą kwestionowanej oceny. Chodzi tutaj przede wszystkim o opinie sporządzane przez osoby kontrolujące pracę członka korpusu służby cywilnej. Prawo to wynika z art. 51 ust. 3 Konstytucji RP, w myśl którego każdy ma prawo dostępu do dotyczących go urzędowych dokumentów i zbiorów danych, zaś ograniczenie tego prawa może określić ustawa.

Na uwagę zasługuje fakt, że tryb weryfikacji oceny okresowej w służbie cywilnej oparty jest na znanych i sprawdzonych już mechanizmach. Niewątpliwie tryb ten wykazuje duże podobieństwo do trybu kwestionowania kary porządkowej (art. 112 k.p.). Analogię widać już na etapie poprzedzającym wystawienie oceny okresowej lub nałożenie kary porządkowej. Już wówczas istnieje obowiązek przeprowadzenia rozmowy z członkiem służby cywilnej, a na gruncie odpowiedzialności porządkowej – obowiązek wysłuchania pracownika. Kolejne podobieństwa dotyczą konieczności wyczerpania drogi wewnątrzzakładowej, aby otworzyła się możliwość kontroli sądowej. W obu również przypadkach pracownikowi służy prawo wniesienia sprzeciwu, który powinien zostać rozpoznany w ciągu 14 dni.

Na tle omawianej regulacji w ustawie o służbie cywilnej pojawiają się też wątpliwości. Przede wszystkim zwraca uwagę, iż nie jest do końca jasne, czy członek korpusu służby cywilnej uprawniony jest do kwestionowania oceny pozytywnej. Kontrowersje z tym związane widoczne są w szczególności na etapie odwoływania się do sądu. Wydaje się, że sąd

34 J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 338.

dopuszcza możliwość uchylenia oceny pozytywnej i nakazanie pracodawcy przeprowadzenie oceny ponownie tylko w szczególnie uzasadnionych okolicznościach. Sporne okazało się także określenie właściwości rzeczowej sądu uprawnionego do rozpoznania odwołania od oceny okresowej w pierwszej instancji. Mimo że sprawa z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej może mieć charakter niemajątkowy, przyjęto, kierując się względami funkcjonalnymi, iż właściwy do jej rozpoznania jest sąd rejonowy.

Bibliografia

- Baran K. W., *Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy członków korpusu służby cywilnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 10.
- Bocheńska A., *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2020, kom. do art. 128.
- Bugdol M., Oleksyn T., *Ocena pracowników samorządowych – wielkie rozczarowanie*, „Samorząd Terytorialny” 2007, nr 7–8.
- Czeladzi R., *Obowiązek poddania się okresowej ocenie kwalifikacyjnej przez członka korpusu służby cywilnej*, [w:] *Zatrudnianie w administracji publicznej*, H. Szewczyk (red.), Warszawa 2014.
- Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, LEX 2012.
- Góral Z., *Funkcje ocen okresowych nauczycieli akademickich*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016.
- Jagielski J., Rączka K., *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 2010.
- Kucharski P., *Glosa do wyroku SN z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 382/00, OSP 2003, nr 11, poz. 148.*
- Leja A., *Z problematyki temporalnych aspektów negatywnej oceny okresowej urzędników korpusu służby cywilnej – zagadnienia wybrane. Studia z zakresu prawa i polityki społecznej*, A. Świątkowski (red.), Kraków 2012.
- Rzetecka-Gil A., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Stelina J., *Okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników samorządowych*, „Samorząd Terytorialny” 2007, nr 7–8.
- Szewczyk H., *Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania urzędnikowi służby cywilnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 24.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010.

Orzecznictwo

- Postanowienie SA w Łodzi z 18 lipca 2014 r., III APz 19/14, OSA 2014 nr 12, poz. 31, s. 121.

- Postanowienie SA we Wrocławiu z 14 marca 2012 r., III APZ 2/12, Legalis nr 745670.
- Uchwała SN z 18 listopada 2014 r., II PZP 2/14, OSNAPiUS 2015, nr 9, poz. 117.
- Uchwała SN z 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15, OSNAPiUS 2016, nr 7, poz. 81, s. 845.
- Wyrok SA w Białymstoku z 5 marca 2014 r., III APA 5/14, OSAB 2014, nr 1, s. 55, Legalis nr 950190.
- Wyrok SA w Poznaniu z 14 sierpnia 2014 r., III APA 7/14, Legalis nr 1073519.
- Wyrok SA w Poznaniu z 30 października 2014 r., III APA 17/14, Legalis nr 1213611.
- Wyrok SA w Szczecinie z 23 maja 2016 r., III Apa 7/14, Legalis nr 1509108.
- Wyrok SA w Szczecinie z 25 marca 2014 r., III Apa 11/13, Legalis nr 1002971.
- Wyrok SN z 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4.
- Wyrok SN z 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 1351518.
- Wyrok SN z 3 listopada 2015 r., III PK 85/14, Legalis nr 1522464.
- Wyrok SN z 30 października 2013 r., II PK 32/13, OSNAPiUS 2014, nr 9, poz. 128.
- Wyrok SN z 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, Legalis nr 432275.
- Wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690.

Karol Łapiński¹

WYBRANE ASPEKTY DOTYCZĄCE STOSOWANIA MONITORINGU W MIEJSCU PRACY

ABSTRACT

Selected aspects concerning the use of workplace monitoring

The introduction of the workplace monitoring on May 25, 2018 into the Polish Labor Code should be viewed as a positive change. These provisions (amended as of May 4, 2019), while stipulating the terms and conditions of monitoring, also identify the rules concerning restrictions on the freedom of the individual and the protection of the confidentiality of communication related to the use of special surveillance methods in the workplace. On the basis of these rules, employers may, after complying with the established requirements of an organizational and informational nature, use video monitoring, e-mail monitoring and the so-called other types of monitoring.

Nonetheless, the provisions concerning possible forms of monitoring appear to be in need of certain improvements and adjustments. This study is focused in particular on those aspects of monitoring that pose formal and merit-related concerns.

¹ Doktor nauk prawnych, wykładowca akademicki, radca prawny, specjalista w zakresie prawa pracy. Autor kilkudziesięciu publikacji (w tym monograficznych), opinii i opracowań z zakresu prawnej ochrony pracy.

Keywords: monitoring, video monitoring, e-mail monitoring, other types of monitoring

Słowa kluczowe: monitoring, monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej, inne formy monitoringu

Uwagi wstępne

Z całą pewnością pracodawca ma prawo kontrolować pracę osób, które zatrudnia. Wynika to chociażby z cech stosunku pracy (w tym przede wszystkim wykonywania przez pracowników pracy pod nadzorem) określonych w art. 22 Kodeksu pracy. Jednakże unormowania te nie odnoszą się bezpośrednio do możliwości stosowania monitoringu w miejscu pracy. Do 24 maja 2018 r. w polskim prawie pracy nie istniały przepisy, które określałyby wprost zasady monitorowania pracy podwładnych. Jednocześnie jednak monitoring był w praktyce stosowany w wielu zakładach pracy. Pracodawcy wprowadzali takie rozwiązania, korzystając z tego, że nie były one zakazane, dodatkowo posiłkując się regulacjami pośrednimi, np. wskazującymi na to, iż co do zasady to pracodawca ustala w regulaminie pracy organizację pracy oraz porządek w zakładzie pracy (art. 104¹ Kodeksu pracy). Niemniej jednak brak przepisów prawnych regulujących kompleksowo tę problematykę nastroczał wiele wątpliwości. Podmioty stosujące monitoring musiały szczególnie dbać o to, aby w związku z tym procesem nienaruszone zostały prywatność i godność pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz ich dobra osobiste (art. 23 k.c.).

Ten stan rzeczy zmienił się z dniem 25 maja 2018 r. na podstawie ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych². Nowelizacja ta wprowadziła do polskiego prawa pracy trzy postacie monitoringu: monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej oraz tzw. inne formy monitoringu. Następnie ustawodawca z dniem 4 maja 2019 r. nieco zmodyfikował wprowadzone w 2018 r. rozwiązania, wyłączając lub ograniczając możliwość prowadzenia monitoringu wizyjnego odpowiednio w pomieszczeniach, w których prowadzona jest działalność związkowa, oraz

² Dz.U. poz. 1000.

w pomieszczeniach sanitarnych³. Dodatkowo warto zauważyć, że w procesach monitoringu dochodzi do gromadzenia i przetwarzania danych osobowych, w tym danych pracowników, klientów, petentów itd. Dlatego też równoległe od 25 maja 2018 r. do zagadnień związanych z monitoringiem w zakładach pracy w Polsce znajdują zastosowanie regulacje rozporządzenia Parlamentu i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 94/46/WE (dalej RODO)⁴. Przy tym jednocześnie w obszarze ochrony danych osobowych regulacje Kodeksu pracy mają charakter postanowień szczególnych w stosunku do RODO, stanowiąc realizację przewidzianego w motywie 155 i art. 88 rozporządzenia ogólnego UE prawa państw członkowskich do przyjęcia w wewnętrznych porządkach prawnych i porozumieniach zbiorowych szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem.

Monitoring wizyjny

Niewątpliwie największe znaczenie zarówno praktyczne, jak i formalne mają wprowadzone do Kodeksu pracy regulacje dotyczące monitoringu wizyjnego. Po pierwsze był on i jest najpowszechniej stosowany w zakładach pracy różnych branż. Po drugie został on uregulowany przez ustawodawcę najszerzej. Przy tym w przypadku monitoringu poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu pracodawca nakazuje odpowiednie stosowanie do nich części przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego.

Zgodnie z regulacją art. 22² § 1 Kodeksu pracy jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia, lub kontroli produkcji, lub zachowania w tajemnicy informacji, których

3 Na podstawie ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, Dz.U. z 2019 r., poz. 730.

4 Dz.Urz. UE L119, s. 1.

ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Analiza tego unormowania wskazuje przede wszystkim na to, że zgodnie z zasadą minimalizmu (celowości) monitoring wizyjny może być zastosowany jedynie wówczas, gdy osiągnięcie wskazanych celów i interesów pracodawcy nie może być osiągnięte w inny sposób. Jeżeli bowiem na przykład bezpieczeństwo danego miejsca jest wystarczająco zagwarantowane przez dozorców czy pracowników ochrony, to stosowanie monitoringu może być uznane za przekroczenie zasady celowości⁵.

Należy ponadto zauważyć, że ustawodawca zawarł w omawianym unormowaniu zamknięty katalog przesłanek wprowadzenia monitoringu wizyjnego: zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrona mienia, kontrola produkcji, zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. To powoduje, że nieuprawnione będzie stosowanie monitoringu z innego powodu, np. dla ustalania sposobu wykorzystywania przez pracowników przerwy w pracy czy ogólnie rozumianego ich dyscyplinowania.

Odnosnie do zapewnienia bezpieczeństwa osób zatrudnionych w doktrynie prawa pracy pojawił się pogląd, w myśl którego przesłanka ta została ujęta zbyt wąsko poprzez odniesienie się wyłącznie do bezpieczeństwa pracowników⁶. Uwzględniając praktyczne uwarunkowania we współczesnych zakładach pracy, w których praca świadczona jest przez pracowników, usługobiorców czy osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, należy zgodzić się z takim zapatrywaniem. Przemawia za tym również brzmienie unormowania art. 304 § 1 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom

⁵ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 22² i art. 22³ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), wyd. XI, WKP 2019, LEX/el. 2019.

⁶ Tak: M. Kuba, *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. W. Baran (red.), wyd. IV, WKP 2018, LEX/el. 2019.

prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Co do zapewnienia ochrony mienia to przesłanka ta dotyczy mienia nie tylko pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), lecz także pracowników, osób świadczących pracę na podstawie stosunków cywilnoprawnych czy też klientów i petentów. Tak szerokie rozumienie tego powodu wprowadzenia monitoringu raczej nie powinno budzić wątpliwości. Pracodawca jest bowiem żywotnie zainteresowany tym, aby chronione było mienie nie tylko należące do niego, lecz także to, za które bezpośrednio lub pośrednio ponosi odpowiedzialność, w tym stanowiące własność pracobiorców czy współpracujących z nim podmiotów zewnętrznych (np. właścicieli bankomatów, automatów spożywczych).

Największe wątpliwości interpretacyjne wydaje się budzić „kontrola produkcji” jako przyczyna wprowadzenia monitoringu wizyjnego. Część pracodawców może bowiem uznać, że jest to sposób na zwiększenie ilości i podniesienie jakości produkcji przez poszczególne osoby. Podobnie również w literaturze prawa pracy można spotkać się z poglądem, w myśl którego monitoring wizyjny może i powinien być stosowany w celu kontroli wydajności produkcji. Jednocześnie przedstawiciele takiego zapatrywania zgłaszają wnioski, aby dla rozwiania wątpliwości przy ewentualnej modyfikacji przepisów w przyszłości zmienić w tym zakresie zwrot „kontroli produkcji” na zapis „kontroli świadczonej pracy”⁷. Takie podejście będzie jednak niewłaściwe, naruszając między innymi zasadę celowości zbieranych danych osobowych. Zgodnie z tą regułą dane osobowe powinny być gromadzone w jasnym i konkretnym celu. Ponadto powinny one być adekwatne i niezbędne do osiągnięcia tego celu⁸. Dodatkowo taki powód monitoringu może prowadzić do naruszenia prywatności i godności pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz ich dóbr osobistych (art. 23 k.c.). Dlatego też za niedopuszczalne należy uznać stosowanie monitoringu wizyjnego w celu sprawowania bieżącego nadzoru

7 M. Frąckowiak, T. Świeboda, *Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę*, „MPP” 2018, nr 7, s. 13.

8 Patrz: Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>, dostęp: 4 marca 2020.

nad jakością i ilością pracy świadczonej przez poszczególne osoby. „Kontrola produkcji”, o której mowa w analizowanej regulacji, powinna dotyczyć stosowanych procesów technologicznych, funkcjonowania poszczególnych maszyn czy urządzeń, których awaria może doprowadzić do poważnych zakłóceń produkcji⁹. Przy tym zastosowanie monitoringu ma zapewnić szybkie reagowanie na takie zdarzenia i zapobiegać ewentualnym stratom.

Ostatnia przesłanka wprowadzenia monitoringu wizyjnego, tj. ochrona informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, dotyczy tzw. tajemnicy pracodawcy. Jak zauważono w piśmiennictwie prawa pracy, ta przyczyna monitoringu wizyjnego w praktyce nie powinna odgrywać zbyt istotnej roli. Przedstawiciele tego poglądu wskazują, że zapis obrazu co do zasady nie pozwala na zbieranie informacji, które będą wyjątkowo cenne dla pracodawcy¹⁰. Warto jednak zauważyć, że w niektórych sytuacjach zastosowanie monitoringu wizyjnego może zapewniać wymaganą ochronę miejsc, w których przechowywane są szczególnie ważne dane. Mogą to być chociażby pomieszczenia kancelarii tajnych, serwerowni czy miejsca, w których znajdują się skrytki bankowe. Takie rozwiązania techniczne mogą być wykorzystywane dla wyjaśnienia zaistniałych zdarzeń niepożądanych w tych obszarach, ale również mają niewątpliwie walor prewencyjny.

Odnosząc się do omówionych powodów wprowadzenia monitoringu wizyjnego, warto zadać pytanie, czy jego zastosowanie w związku z jedną z ustawowych przesłanek może podlegać weryfikacji, a jeżeli tak, to przez kogo. Otóż z całą pewnością organem uprawnionym do kontroli zasadności i zgodności z prawem stosowania takiego nadzoru w zakładzie pracy jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. W przypadku stwierdzenia, że wprowadzenie monitoringu wizyjnego było nieuzasadnione lub narusza przepisy prawa, może on przykładowo nakazać pracodawcy (administratorowi danych) zaprzestanie lub ograniczenie jego stosowania¹¹. Zagadnienie to może być również rozpatrywane przez

⁹ Por. M. Miłoś, J. Świątek-Rudoman, *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „PiZS” 2019, nr 4, s. 31–39.

¹⁰ M. Kuba, *op. cit.*, LEX/el. 2019.

¹¹ Ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 1000.

sąd pracy i ubezpieczeń społecznych (przy sprawach dotyczących naruszenia prywatności i godności pracowników) czy sąd cywilny (w sprawach związanych z naruszeniem dóbr osobistych). Formalnie rzecz ujmując, zasadność i zakres zastosowania monitoringu mogą być także przedmiotem kontroli i nadzoru ze strony inspektora pracy¹². Jednakże w praktyce trudno wyobrazić sobie, w jaki sposób organ Państwowej Inspekcji Pracy zweryfikuje to, czy wprowadzenie monitoringu w danym zakładzie pracy było uzasadnione ze względu na przykład na zapewnienie bezpieczeństwa pracowników czy ochronę mienia.

W tym miejscu warto zauważyć, że zgodnie z zasadą celowości i stosując literalną wykładnię przepisu art. 22² § 1 Kodeksu pracy, szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy może obejmować tylko środki techniczne umożliwiające rejestrację obrazu. Tak więc pracodawca nie może dla osiągnięcia tego celu wprowadzić monitoringu przy użyciu kamer rejestrujących również dźwięk. Stosowanie takich rozwiązań może być uznane za nadmierne przetwarzanie danych osobowych i wiązać się z odpowiedzialnością administracyjną, cywilną, a nawet karną¹³.

Monitoring poczty elektronicznej

Kolejną formą monitoringu uregulowaną przez polskiego ustawodawcę od 25 maja 2018 r. jest monitoring poczty elektronicznej. Ustawodawca, dostosowując w tym zakresie polskie ustawodawstwo do RODO, zobligowany był przede wszystkim do uwzględnienia wymogów płynących z art. 49 Konstytucji RP, w myśl którego zapewnia się wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony. Tak więc ograniczając ową wolność i ochronę tajemnicy komunikacji

12 Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251.

13 Por. Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/file/1200>.

interpersonalnej, prawodawca zobowiązany był to tego, aby nie przekroczyć dopuszczalnych w tym obszarze granic.

W przypadku monitoringu poczty elektronicznej w art. 22³ Kodeksu pracy wprowadzono inne i mniej liczne, w stosunku do nadzoru wizyjnego, przesłanki jego wprowadzenia. Otóż ta forma kontroli może zostać zastosowana, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Przede wszystkim warto zauważyć, że użycie w tym przepisie spójnika „oraz” oznacza, iż z formalnego punktu widzenia wprowadzenie tej formy monitoringu wymaga łącznego wystąpienia obu powyższych przesłanek. Przy tym raczej nie budzi większych zastrzeżeń potrzeba nadzoru nad właściwym użytkowaniem udostępnionych pracownikom narzędzi pracy, w tym samej poczty elektronicznej, komputerów, systemów komputerowych itd. Inaczej jest jednak w przypadku zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy. Jak wskazują niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy, taka forma monitoringu nie jest adekwatnym środkiem zapewniającym pełne wykorzystanie czasu pracy pracownika, chyba że poczta elektroniczna byłaby jego jedynym narzędziem pracy. Treść korespondencji e-mailowej nie ma bowiem znaczenia dla ustalenia odpowiedniego wykorzystywania czasu pracy¹⁴. W pewnej mierze należy zgodzić się z tymi wątpliwościami i zauważyć, że kontroli czasu pracy mogą skuteczniej służyć inne formy monitoringu, w postaci nadzoru nad aktywnością poszczególnych osób w internecie, korzystaniem z telefonów służbowych czy poprzez stosowanie nadajników GPS w samochodach służbowych. Dlatego można postawić równocześnie pytanie, czy wprowadzona przesłanka nie pozostaje w sprzeczności z statuowaną w art. 5 ust. 1 RODO zasadą adekwatności, zgodnie z którą przetwarzane dane osobowe powinny być adekwatne i ograniczone do tego, co niezbędne dla osiągnięcia celów przetwarzania. Niemniej jednak przeciwnicy takiego zapatrywania mogą podnieść to, że kontrola użytkowania przez pracowników „służbowej” poczty elektronicznej do prowadzenia korespondencji prywatnej w godzinach pracy pozwala na wyciąganie

¹⁴ M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika – refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „PiZS” 2019, nr 11, s. 31.

określonych wniosków co do organizacji ich czasu pracy. Dotyczy to w szczególności takich sytuacji, w których będziemy mieli do czynienia z wysoką częstotliwością prowadzenia przez daną osobę takiej korespondencji, a dodatkowo w warunkach zakazania przez pracodawcę wykorzystywania „służbowej” skrzynki pocztowej do celów prywatnych.

Omawiając zagadnienie przesłanek wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej, warto zwrócić uwagę na to, że wśród nich nie wprowadzono tzw. tajemnicy pracodawcy. Może to budzić uzasadnione wątpliwości przede wszystkim natury praktycznej. Przecież to właśnie za pomocą służbowej poczty elektronicznej pracownicy mogą pozyskiwać, ale też udostępniać informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę¹⁵. Stąd też rzeczywiście *de lege ferenda* należy postulować uwzględnienie przez ustawodawcę w przyszłości tej przyczyny wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej.

W przypadku kontroli poczty elektronicznej ustawodawca, inaczej niż przy monitoringu wizyjnym, nie wskazał na to, w jaki chociażby ogólny sposób powinien być realizowany ten sposób nadzoru. Zgodnie z przepisem art. 22² § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to niezbędne dla osiągnięcia określonych celów, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Tak więc w tym przypadku monitoring może być prowadzony przy użyciu określonych i dostępnych narzędzi technicznych. Natomiast regulacja art. 22³ § 1 Kodeksu pracy mówi tylko o możliwości wprowadzenia kontroli „służbowej” poczty elektronicznej pracownika, nie wskazując, przy pomocy jakich środków miałyby się to odbywać. Dlatego też może powstać pytanie, czy taki nadzór może odbywać się wyłącznie przy użyciu wybranych systemów technicznych (np. tzw. programy szpiegujące) czy również poprzez chociażby kontrolę sprawowaną na bieżąco przez bezpośrednich przełożonych. Uwzględniając to, że ustawodawca nie ograniczył w tym obszarze środków, które mogą być stosowane dla osiągnięcia założonego celu, za dopuszczalne należy uznać stosowanie różnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, które będą

15 M. Gorbunow, *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10 maja 2018 r.*, „MPP” 2019, nr 10, s. 10–11.

pojęmowane dla zapewnienia skutecznej kontroli wykorzystywania przez pracowników „służbowej” poczty elektronicznej¹⁶.

Niewątpliwie jednak, stosując różne formy monitoringu poczty elektronicznej, należy pamiętać o nienaruszaniu tajemnicy korespondencji i innych dóbr osobistych pracowników. Wynika to zarówno z przywołanego wcześniej art. 49 Konstytucji RP, jak i *explicite* z regulacji art. 22³ § 2 Kodeksu pracy. Dlatego też z jednej strony pracodawca czy osoby działające z jego upoważnienia mogą kontrolować wykorzystywanie i częstotliwość korzystania z poczty elektronicznej. Jednocześnie jednak nie są oni upoważnieni do czytania i kontroli treści korespondencji prywatnej pracownika. Ponadto w żadnym wypadku osoby te nie mogą rozpoznać treści oraz samego faktu prowadzenia korespondencji prywatnej na przykład pomiędzy pracownikami danego podmiotu.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na praktyczne problemy w rozróżnieniu „służbowej” i prywatnej korespondencji w procesie monitoringu poczty elektronicznej. Możliwe do zastosowania rozwiązanie to przykładowo wyraźne wpisywanie w temacie przesyłek prywatnych słowa „prywatne” czy litery „P”, z ewentualnym dodaniem określonej barwy. Jednakże najbezpieczniejsze z punktu widzenia pracodawcy wydaje się zakazanie korzystania przez pracowników ze „służbowej” poczty elektronicznej w celu prowadzenia korespondencji prywatnej tak w godzinach pracy, jak i poza nimi.

Inne formy monitoringu

W unormowaniu art. 22³ § 4 Kodeksu pracy przewidziano możliwość stosowania wobec pracowników innych form monitoringu niż wizyjny i dotyczący poczty elektronicznej. Ustawodawca nie wskazał jednakże, o jakie „inne formy monitoringu” chodzi. Uwzględniając różnorodności organizacyjne występujące w zakładach pracy, rozwój społeczno-gospodarczy społeczeństw oraz postęp technologiczny, pozostawienie możliwości wprowadzenia monitoringu w innych, poza unormowanymi

¹⁶ Por. M. Kuba, *Monitoring poczty...*, s. 30.

w Kodeksie pracy, sytuacjach wydaje się być uzasadnione. Dlatego też te „inne formy monitoringu” to przykładowo kontrola korzystania z zasobów internetowych, rozmów telefonicznych, wiadomości SMS i MMS przy użyciu telefonów służbowych, montaż nadajników GPS w samochodach będących własnością pracodawcy.

Dla wprowadzenia innych form nadzoru ustawodawca przewidział takie same przesłanki jak w przypadku monitoringu poczty elektronicznej. Tak więc ta postać kontroli może być stosowana przez pracodawcę, jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Przy tym, tak jak już zaznaczono powyżej, obie te okoliczności powinny wystąpić jednocześnie. Ze względu na nieokreślenie przez ustawodawcę, jakie mogą być owe „inne formy monitoringu”, trudno jednoznacznie odnieść się do tego, czy właściwy jest wymóg, aby oba te powody występowały w tym samym miejscu i czasie. Wydaje się, że już jedna ze wskazanych przyczyn powinna upoważniać pracodawcę do zastosowania określonej formy monitoringu, tak aby mógł on skutecznie zabezpieczać swój uzasadniony interes.

Niewątpliwie jednak za nieuzasadnione można uznać ograniczenie powodów wprowadzenia innych form monitoringu jedynie do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Zasadne wydaje się być rozszerzenie katalogu tych przesłanek na przykład na ochronę mienia czy zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Uwzględniając rozwój różnorodnych zagrożeń występujących we współczesnych stosunkach społeczno-gospodarczych oraz postęp technologiczny, trudno nie dostrzec tego, że liczba ryzyk prowadzenia działalności gospodarczej stale się zwiększa. Jest to zjawisko ze wszech miar dynamiczne i ma realny wpływ na zagrożenie interesów pracodawcy. Dlatego też *de lege ferenda* należy postulować rozważenie przez prawodawcę wprowadzenia zmian w tym zakresie. Ponadto szerzej rzecz ujmując, w tym kontekście zasadnicze wątpliwości może budzić jedynie szczątkowe uregulowanie przez ustawodawcę kwestii związanych z wprowadzaniem „innych form monitoringu”. Co prawda na podstawie regulacji art. 22³ § 4 Kodeksu pracy do tych innych sposobów kontroli przepisy dotyczące monitoringu

poczty elektronicznej (a więc i monitoringu wizyjnego) stosuje się odpowiednio, jednakże uwzględniając postanowienia art. 49 Konstytucji RP, w przyszłości można rozważyć doprecyzowanie unormowań prawa pracy w tym obszarze¹⁷.

Obowiązki organizacyjne i informacyjne

Wprowadzenie przez pracodawcę jednej z powyższych form monitoringu wiąże się z koniecznością spełnienia wielu obowiązków o charakterze informacyjno-organizacyjnym. Powinności te powinny być przy tym dokonane w kilku płaszczyznach, w tym zbiorowo i indywidualnie.

W pierwszej kolejności jest to obowiązek uregulowania zasad stosowania monitoringu w odpowiednim wewnątrzzakładowym źródle prawa pracy. W myśl przepisu art. 22² § 6 Kodeksu pracy cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W powyższych aktach wewnątrzzakładowych powinno więc nastąpić doprecyzowanie celu lub celów stosowania monitoringu wskazanych przez ustawodawcę, np. zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i ochrona mienia. Określenie zakresu kontroli powinno polegać na wskazaniu monitorowanych terenu, obiektów i pomieszczeń oraz tego, jakie dane będą pozyskiwane w wyniku tego procesu. Natomiast ustalenia odnośnie do sposobu monitoringu powinny obejmować określenie środków technicznych, które zostaną zastosowane w celu kontroli obrazu. Pracodawca (a w przypadku postanowień układu zbiorowego pracy czy regulaminu pracy, co do zasady, przy udziale organizacji związkowych) powinien również określić czas przechowywania nagrań monitoringu (do trzech miesięcy) i procedurę ich niszczenia.

Zasada jawności stosowania monitoringu w pierwszej kolejności realizuje się w wynikającym z regulacji art. 22² § 7 Kodeksu pracy obowiązku informowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób

¹⁷ Por. M. Kuba, *Monitoring poczty...*, s. 29–30.

przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem. Informacja ta ma więc charakter zbiorowy i uprzedni. Może mieć przy tym na przykład postać ogłoszenia na tablicy, wiadomości e-mailowych itp.

Dodatkowo w świetle unormowania art. 22² § 8 Kodeksu pracy pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie indywidualną informację o celach, zakresie i sposobie stosowania monitoringu wizyjnego. Należy przyjąć, że informacja ta powinna stanowić wyciąg postanowień obowiązującego w tym zakresie wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy. Przy tym zastosowany przez ustawodawcę zwrot „przed dopuszczeniem do pracy” zdaniem części przedstawicieli doktryny prawa pracy wskazuje na to, że informacja indywidualna dotyczy wyłącznie nowo zatrudnianych pracowników. Natomiast w przypadku osób, w stosunku do których monitoring jest wprowadzany w trakcie trwania stosunku pracy, informacja na temat monitoringu jest im przekazywana zbiorowo¹⁸. W obowiązującym stanie prawnym takie zapatrywanie należy jednak uznać za niezasadne. Przede wszystkim wynika to z różnego zakresu przedmiotowego i zasadniczo różnej formy obu informacji. Otóż na podstawie unormowania art. 22² § 7 Kodeksu pracy pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty w danym podmiocie jedynie ogólnie o wprowadzeniu monitoringu. Natomiast przepis art. 22² § 8 Kodeksu pracy nakazuje przekazanie pracownikowi na piśmie indywidualnej informacji o celach, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu. Ponadto różne podejście do pracowników w tym zakresie ze względu na staż pracy mogłoby być uznane za ich nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Toteż *de lege lata* pracodawcy powinni przekazywać pisemną informację o celach, zakresie i sposobie stosowania monitoringu wszystkim pracownikom, w tym również zatrudnionym w chwili wprowadzania monitoringu. Przy tym pod względem praktycznym zasadne wydaje się być stanowisko, w myśl którego potwierdzenie poinformowania pracownika o tych zagadnieniach należy przechowywać w jego aktach osobowych¹⁹.

Natomiast *de lege ferenda* wskazane jest rozważenie przez ustawodawcę zasadności wielopłaszczyznowego przekazywania pracownikom

¹⁸ Tak M. Kuba, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

¹⁹ Por. K. Pietruszyńska, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „PiZS” 2019, nr 3, s. 50–51.

informacji na temat monitoringu. Wątpliwości może bowiem budzić potrzeba dostarczania każdemu pracownikowi takiej pisemnej indywidualnej informacji, w sytuacji gdy wcześniej pracodawca udostępnił w tym zakresie informację zbiorczą, a ponadto pracownikowi udostępniono regulamin pracy, w którym określono cel, zakres i sposób stosowania monitoringu. Wydaje się, że obecne unormowania w tym obszarze nakładają na pracodawców zbyt liczne i wręcz zbędne obowiązki, a cel w postaci poinformowania pracowników o monitoringu można osiągnąć mniejszym nakładem sił, tj. poprzez przekazanie informacji zbiorczej. Natomiast w przypadku zdecydowania przez pracodawcę o zachowaniu obowiązku przekazywania informacji indywidualnych należałoby umożliwić spełnienie tej powinności nie tylko w formie pisemnej, lecz także w formach elektronicznej i dokumentowej (w rozumieniu art. 77² Kodeksu cywilnego).

Wniosek taki wydaje się zasadny również z tego powodu, że w myśl regulacji art. 22² § 9 Kodeksu pracy pracodawca dodatkowo oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem. Tak więc nie powinny pojawiać się realne obawy co do niewiedzy pracowników o stosowaniu monitoringu. Jednocześnie z praktycznego punktu widzenia znaki o zainstalowanym monitoringu powinny być widoczne, czytelne i umieszczone w miejscach stosowania monitoringu czy przed wejściem w nadzorowany obszar.

W zakresie obowiązków informacyjnych pracodawcy istotne przy tym jest poinformowanie pracowników o wszelkich kamerach i oznaczenie wszystkich nadzorowanych w ten sposób miejsc. Na znaczenie tego zagadnienia zwrócił uwagę Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 9 stycznia 2018 r. w sprawie López Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii. W rozpatrywanym stanie faktycznym Trybunał uznał za bezprawne i naruszające prawo pracownika do ochrony życia prywatnego wykorzystanie zastosowanych w supermarkecie kamer monitoringu, których lokalizacje nie zostały w pełni przedstawione osobom zatrudnionym w tym zakładzie pracy (zainstalowano zarówno kamery widoczne, jak i ukryte). Przy tym organ ten wydał to orzeczenie, mimo że przy pomocy tych kamer zarejestrowano kradzieże, w których brali udział

pracownicy tego sklepu. Trybunał stwierdził jednakże, iż w tej sprawie sądy krajowe nie zachowały sprawiedliwej równowagi pomiędzy prawem skarżących do poszanowania ich życia prywatnego a interesem pracodawcy w ochronie jego praw majątkowych²⁰.

W tym miejscu należy podkreślić, że powinności informacyjne przewidziane w Kodeksie pracy odnoszą się wyłącznie do pracowników. Tymczasem w trakcie stosowania monitoringu wizyjnego dochodzi do pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych również innych osób, tj. klientów, petentów, osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Dlatego też pracodawca jako administrator danych osobowych zobowiązany jest do stosowania w tym procesie przepisów art. 12 i art. 13 RODO tak wobec pracowników, jak i pozostałych osób. Oznacza to przede wszystkim obowiązek udostępnienia wszystkim osobom (w tym pracownikom), które mogą się znaleźć w monitorowanym obszarze, tzw. klauzul informacyjnych wskazujących między innymi administratora systemu monitoringu, kontakt z inspektorem ochrony danych osobowych, cel i podstawę przetwarzania danych osobowych, prawa osób zarejestrowanych przez system monitoringu²¹. Ponadto w przypadku monitoringu wizyjnego warto rozważyć konieczność dokonania przed jego zastosowaniem oceny skutków tego procesu dla ochrony danych osobowych. W świetle postanowień art. 35 RODO taką ocenę należy przeprowadzić, w przypadku gdy dany rodzaj przetwarzania danych (w tym przy użyciu nowych technologii) ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Przy czym kryteria wskazane przez ustawodawcę unijnego to systematyczne monitorowanie, przetwarzanie danych wymagających szczególnej opieki, przetwarzanie danych na dużą skalę²².

Na podstawie przepisów art. 22³ § 3, 4 Kodeksu pracy obowiązki organizacyjno-informacyjne dotyczące monitoringu wizyjnego muszą być odpowiednio wypełniane w przypadku stosowania poczty elektronicznej

20 Wyrok ETPCz z 9 stycznia 2018 r., 1874/13 i 8567/13, LEX nr 2418052.

21 Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>.

22 Patrz M. Gorbunow, *op. cit.*, s. 9.

i tzw. innych form monitoringu. Tak więc również w tych przypadkach należy ustalić w wewnątrzzakładowym źródle prawa pracy cel, zakres i sposób stosowania monitoringu, przedstawić pracownikom uprzednią informację zbiorczą o monitoringu, przekazać pisemne informacje indywidualne w tym zakresie, oznaczyć monitorowane obszary oraz spełnić obowiązki informacyjne wynikające z uregulowań art. 12 i art. 13 RODO²³.

Warto zauważyć, że w przypadku monitoringu wizyjnego ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie regulacji dotyczących celu wykorzystywania nagrań oraz okresu ich przechowywania. Stanowi to realizację zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych²⁴. W świetle unormowania art. 22² § 3 Kodeksu pracy nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane. Dlatego też, jak już zaznaczono powyżej, nie mogą one być wykorzystywane na przykład do dyscyplinowania pracowników czy rozliczania ich czasu pracy. Takie postępowanie byłoby dodatkowo sprzeczne z zasadą celowości przetwarzania danych osobowych²⁵.

Z kolei w myśl regulacji art. 22² § 3–5 Kodeksu pracy nagrania obrazu pracodawca przechowuje przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy od dnia nagrania. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin trzech miesięcy ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie powyższych okresów uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej. Przy tym w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy obwieszczeniu ten trzymiesięczny okres może zostać skrócony (np. do miesiąca czy tygodnia). Jednocześnie omawiana regulacja nie pozwala na wydłużanie okresu przechowywania nagrań z monitoringu wizyjnego w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy. Być może dlatego w piśmiennictwie prawa pracy pojawił się pogląd, w myśl którego okres ten

23 Por. M. Kuba, *Monitoring poczty...*, s. 32–33.

24 Tak K. Jaśkowski, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

25 Por. M. Kuba, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

powinien być wydłużony ustawowo do 12 miesięcy²⁶. Wydaje się jednak, że byłoby to nieuzasadnione gromadzenie zbyt dużej liczby danych osobowych osób objętych monitoringiem wizyjnym i mogłoby być uznane za naruszenie zasady adekwatności wyrażonej w art. 5 ust. 1 RODO.

Przy monitoringu wizyjnym warto również zwrócić uwagę na potrzebę zapewnienia właściwego rozmieszczenia stosowanych kamer. Otóż w myśl unormowania art. 22² § 2 Kodeksu pracy monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji jednego z celów jego wprowadzenia i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Przy tym w niektórych pomieszczeniach sanitarnych, tj. pomieszczeniach, w których znajdują się ustępy, prysznicze czy umywalki, wprowadzenie takiej formy nadzoru nad pracownikami wydaje się całkowicie niemożliwe w praktyce. Niosłoby to bowiem ze sobą poważne ryzyko naruszenia godności i dóbr osobistych osób z nich korzystających. Dodatkowo monitoring pomieszczeń sanitarnych od 4 maja 2019 r. wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pierwotnie ustawodawca zakazywał jedynie warunkowo prowadzenia monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Jednakże od 4 maja 2019 r. zakaz ten ma już charakter bezwzględny²⁷. Nowelizując wcześniej przyjęte unormowanie, prawodawca doszedł bowiem do przekonania, iż dobro w postaci wolności związkowej jest ważniejsze od potrzeby ochrony interesów pracodawcy, którą miałby zapewniać monitoring. Przy tym warto zauważyć, że przez tę zmianę wolność związkowa została niejako postawiona wyżej od godności i innych dóbr osobistych pracownika, co może

²⁶ M. Frąckowiak, T. Świeboda, *op. cit.*, s. 13.

²⁷ Ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (Dz.U. z 2019 r., poz. 730).

budzić wątpliwości²⁸. Tak więc obecnie w świetle przepisu art. 22² § 1¹ Kodeksu pracy pod żadnymi warunkami monitoring nie może obejmować pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Przy tym w praktyce oznacza to zakaz monitorowania nie tylko samych pomieszczeń, w których jest prowadzona działalność związkowa, ale również drzwi wejściowych czy jedynej drogi do tych pomieszczeń (np. korytarza prowadzącego jedynie do miejsca, w którym znajduje się pokój udostępniony organizacji związkowej).

W kontekście wprowadzonych przez ustawodawcę od 25 maja 2018 r. do Kodeksu pracy wymogów informacyjnych i organizacyjnych dotyczących stosowania monitoringu powstaje pytanie, jak postąpić z wcześniej funkcjonującym w poszczególnych podmiotach monitoringiem. Jednym z pojawiających się postulatów jest „wyłączenie” monitoringu, spełnienie wszelkich wymogów dotyczących jego wprowadzenia i następnie uruchomienie tego procesu od początku²⁹. Należy jednak przyjąć, że podmioty, które przed 25 maja 2018 r. stosowały już monitoring wizyjny, mogły w dalszym ciągu korzystać z niego „legalnie”. Należało jedynie pamiętać o niezwłocznym spełnieniu obowiązków informacyjnych i organizacyjnych wobec pracowników i innych osób. Po wypełnieniu tych powinności pracodawca taki mógł i może w pełni legalnie stosować monitoring³⁰.

Przykładowe konsekwencje nieprawidłowości związanych z monitoringiem

Naruszenie wymogów dotyczących monitoringu od dnia 25 maja 2018 r. może stanowić naruszenie przepisów zarówno prawa cywilnego, jak i prawa pracy. Dlatego też w związku z takimi nieprawidłowościami pracownik może dochodzić roszczeń w oparciu o obie te gałęzie prawa.

²⁸ Patrz M. Kuba, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

²⁹ G. Orłowski, *Nielegalny legalny monitoring*, „MPP” 2018, nr 7, s. 7.

³⁰ Patrz Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykonywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>.

Przykładowo w przypadku naruszenia dóbr osobistych wymienionych w art. 24 Kodeksu cywilnego dana osoba może żądać zaniechania takiego działania oraz dopełnienia czynności niezbędnych do usunięcia naruszeń, jak również dochodzić stosownego zadośćuczynienia w myśl przepisu art. 448 Kodeksu cywilnego³¹.

Niedopełnienie obowiązków dotyczących przetwarzania danych osobowych pozyskanych w związku z monitoringiem (np. informacyjnych) zagrożone jest administracyjną karą pieniężną. Na podstawie art. 83 ust. 5 lit. d RODO naruszenia przepisów dotyczących między innymi wszelkich obowiązków wynikających z prawa państwa członkowskiego przyjętego na podstawie rozdziału IX tego aktu (w tym przetwarzanych w kontekście zatrudnienia – art. 88) podlegają administracyjnej karze pieniężnej nakładanej przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w wysokości do 20 mln euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego. Przy tym w świetle postanowień art. 58 ust. 2 RODO Prezes UODO ma możliwość stosowania różnorodnych działań naprawczych, w tym może wydawać ostrzeżenia dotyczące możliwości naruszeń RODO, udzielać upomnień w przypadku takich naruszeń, nakazać administratorowi lub podmiotowi przetwarzającemu spełnienie żądania osoby, której dane dotyczą, wprowadzić czasowe lub całkowite ograniczenia przetwarzania, w tym zakaz przetwarzania, a także nałożyć oprócz lub zamiast pozostałych środków naprawczych właśnie administracyjną karę pieniężną.

Natomiast znowelizowany Kodeks pracy nie przewiduje konkretnych konsekwencji czy sankcji za naruszenie procedury wprowadzenia monitoringu czy nieuprawnione jego stosowanie. W doktrynie prawa pracy pojawił się pogląd, zgodnie z którym nieprawidłowości w tym zakresie mogą stanowić naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec osoby zatrudnionej i być podstawą do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia („z winy pracodawcy”) w trybie określonym w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy³². Pomimo pewnych

31 Por. J. Tlatlik, *Pracownicze prawo do wizerunku jako przedmiot ochrony prawnej*, „MPP” 2018, nr 10, s. 22.

32 K. Jaśkowski, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

wątpliwości w tym zakresie, z uwagi na to, że ustawodawca nie przewidział powszechnie obowiązującego katalogu obowiązków pracodawcy, zasadniczo może to stanowić przedmiot rozważań sądu pracy w konkretnym stanie faktycznym. Część przedstawicieli piśmiennictwa prawa pracy uważa nawet, że wykorzystywanie dowodu z monitoringu do kontroli pracownika przy niedochowaniu procedury wprowadzenia monitoringu może być uznane za naruszenie praw pracowniczych i jako takie stanowić podstawę do ukarania pracodawcy na wniosek organu Państwowej Inspekcji Pracy³³. Pogląd ten wydaje się jednak nieuzasadniony, nie znajdując oparcia w obowiązującym stanie prawnym. Jeszcze raz należy bowiem podkreślić, że wprowadzone do Kodeksu pracy przepisy dotyczące monitoringu nie przewidują żadnej odpowiedzialności za ich niestosowanie (na przykład wykroczeniowej). Ponadto, jak już zauważono powyżej, inspektor pracy formalnie i faktycznie ma bardzo ograniczone możliwości chociażby weryfikacji istnienia przesłanek wprowadzenia danej formy monitoringu.

Uwagi końcowe

Pamiętając o zasygnalizowanych powyżej wątpliwościach, należy jednocześnie uznać za pozytywne uregulowanie w Kodeksie pracy instytucji monitoringu w miejscu pracy. Jest to przede wszystkim realizacja dyspozycji art. 49 Konstytucji RP. Obowiązująca od 25 maja 2018 r. nowelizacja, określając zasady monitoringu, wyznacza równocześnie reguły dotyczące ograniczeń wolności i ochrony tajemnicy komunikowania się w związku z monitoringiem w sferze stosunku pracy. Niewątpliwie ze względu na fakt, iż przed wprowadzeniem tej problematyki do Kodeksu pracy monitoring był bardzo często stosowany przez polskich pracodawców, ma to olbrzymie znaczenie.

Pomimo ogólnej pozytywnej oceny unormowania przez ustawodawcę monitoringu regulacje te wydają się wymagać modyfikacji, względnie uzupełnienia.

³³ Tak M. Frąckowiak, T. Świeboda, *op. cit.*, s. 14.

Po pierwsze *de lege ferenda* należy postulować dodanie przez ustawodawcę do przesłanek zastosowania monitoringu poczty elektronicznej ochrony informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy. To właśnie w trakcie korzystania ze „służbowej” poczty elektronicznej może dochodzić do nieuprawnionego ujawniania takich informacji. Dlatego wydaje się być uzasadnione umożliwienie ochrony pracodawców w tym obszarze. Postulat ten dotyczy również „innych form monitoringu”. Przy tym w tym przypadku zasadne jest rozszerzenie katalogu przyczyn zastosowania monitoringu nie tylko na zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, lecz także na ochronę mienia. Z kolei w przypadku monitoringu wizyjnego zasadny jest pogląd dotyczący ujęcia w przesłance polegającej na zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników również osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ponadto ze względu na wątpliwości dotyczące jedynie szcątkowego uregulowania przez ustawodawcę kwestii związanych z wprowadzaniem „innych form monitoringu” *de lege ferenda* należy postulować rozważenie przez prawodawcę wprowadzenia zmian w tym zakresie. Przemawiają za tym pojawiające się dynamicznie nowe zagrożenia w procesie prowadzenia działalności gospodarczej i towarzyszące im sposoby ich ograniczania. Przy tym przewidziane obecnie odpowiednie stosowanie do „innych sposobów kontroli” przepisów dotyczących monitoringu poczty elektronicznej (a więc i monitoringu wizyjnego) wydaje się być niewystarczające.

Dodatkowo wskazane jest rozważenie zasadności konieczności wielopłaszczyznowego przekazywania pracownikom informacji na temat monitoringu. Wątpliwości może budzić przede wszystkim obowiązek dostarczania każdemu pracownikowi pisemnej indywidualnej informacji o celach, zakresie i sposobie stosowania monitoringu, w sytuacji gdy wcześniej pracodawca udostępnił w tym zakresie informację zbiorczą, a ponadto pracownik mógł zapoznać się z regulaminem pracy, w którym określono cel, zakres i sposób stosowania monitoringu. Przy tym z praktycznego punktu widzenia, przy decyzji ustawodawcy o pozostawieniu takiego obowiązku, postulatem minimum jest wprowadzenie możliwości przekazywania pracownikom informacji indywidualnej nie tylko w formie pisemnej, lecz także w postaci elektronicznej czy dokumentowej.

Rozważenia może wymagać również kwestia konsekwencji naruszenia przepisów dotyczących przesłanek i sposobu wprowadzenia danej formy monitoringu. W obowiązującym stanie prawnym przepisy prawa pracy nie przewidują bowiem żadnych konkretnych sankcji za nieprzestrzeganie przedmiotowych regulacji. Uwzględniając treść art. 49 Konstytucji RP oraz wagę instytucji monitoringu funkcjonującej pomiędzy potrzebą ochrony interesów pracodawców i pracowników, wydaje się to być nieuniknione.

Bibliografia

- Frąckowiak M., Świeboda T., *Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę*, „MPP” 2018, nr 7.
- Gorbunow M., *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10.5.2018 r.*, „MPP” 2019, nr 10.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 22² i art. 22³ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), wyd. XI, WKP 2019, LEX/el. 2019.
- Kuba M., *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. W. Baran (red.), wyd. IV, WKP 2018, LEX/el. 2019.
- Kuba M., *Monitoring poczty elektronicznej pracownika – refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „PiZS” 2019, nr 11.
- Miłosz M., Świątek-Rudoman J., *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „PiZS” 2019, nr 4.
- Orłowski G., *Nielegalny legalny monitoring*, „MPP” 2018, nr 7.
- Pietruszyńska K., *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „PiZS” 2019, nr 3.
- Tlatlik J., *Pracownicze prawo do wizerunku jako przedmiot ochrony prawnej*, „MPP” 2018, nr 10.

Wykaz aktów normatywnych

Akty prawa polskiego

- Ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 1000.
- Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251.
- Ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, Dz.U. z 2019 r., poz. 730.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.

Akty prawa Unii Europejskiej

- Rozporządzenie Parlamentu i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem

danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 94/46/WE, Dz.Urz. UE L119 s. 1.

Orzeczenia

Wyrok ETPCz z 9 stycznia 2018 r., 1874/13 i 8567/13, LEX nr 2418052.

Inne

Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>, dostęp: 4 marca 2020 r.

Urszula Torbus¹

Uniwersytet Śląski w Katowicach
ORCID ID: 0000-0002-4454-9885

ZWOLNIENIA OD PRACY CZŁONKÓW ZARZĄDU ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

ABSTRACT

Exemptions from work for board members of a labor union organization

Among the benefits of a labor union activity, the Act on labor unions introduces, among other things, an obligation for the employer to grant exemptions from work for labor union activists. The exemptions are available both to persons performing labor union functions at the workplace level and outside of it. For persons performing labor union functions at the workplace level, Article 31 of the Act introduces exemptions from work for board members of a company and inter-company labor union organization for the duration of their term of office and the right to the exemption in order to perform an immediate labor union activity.

The rules of granting exemptions from work for the duration of the term of office have been clarified since January 1, 2019. Currently, the exemption is not only granted to employees, but to all persons engaged in a gainful employment.

¹ Doktor nauk prawnych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, mediator.

The right to exemption depends on the number of labor union members and is exercised at the request of the company's labor union organization. The content of the application and the deadlines for its processing are clarified in the Regulation from 2018. The application is binding for the employer, which means that if the statutory conditions are met, the employer is required to exempt the board member of a labor union organization from the obligation to perform work. However, this exemption does not come into force under law, but depends on the granting of it by the employer.

The exemption from work at the request of a labor union is of a payable nature. The rules of the calculation and the protection of the salary for a board member of a labor union are specified in the Regulation from 2018. However, full financing of these exemptions by the employer is questionable. A better solution would be to introduce the principle of partial covering of the costs by a labor union. This would introduce a greater independence of labor union organizations from employers and consider the social nature of labor union activities.

Keywords: exemption from the obligation to perform work, labor union organization, labor union activist, term of office on the board

Słowa kluczowe: zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, zakładowa organizacja związkowa, działacz związkowy, kadencja w zarządzie

Pośród ułatwień w prowadzeniu działalności związkowej ustawa o związkach zawodowych² wprowadza m.in. obowiązek udzielania przez pracodawcę działaczom związkowym zwolnień od pracy. Stanowią one przejaw gwarancji niezbędnych do wykonywania funkcji powierzonych przedstawicielstwom pracowniczym³, pozwalających wybranym osobom pozwalających wybranym osobom łączyć obowiązki zawodowe i społeczne⁴. Przepisy ustawy realizują także założenia wynikające z art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 135⁵, przewidującego przyznanie przedstawicielom pra-

2 Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263.

3 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 291.

4 J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999, s. 229.

5 Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 z 2 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, Dz.U. z 1977 r., nr 39, poz. 178.

owników ułatwień, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji⁶. Są też uzasadniane potrzebą działania dla dobra załogi zakładu pracy⁷.

Ustawa wprowadza obowiązek udzielania przez pracodawcę zwolnień od pracy zarówno pracownikom pełniącym funkcje związkowe na poziomie zakładu pracy, jak i poza zakładem pracy. Dla pracownika powołanego do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, art. 25 ust. 1 ustawy przewiduje prawo do urlopu bezpłatnego⁸. Pracownik lub inna osoba wykonująca pracę zarobkową ma także prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (art. 25 ust. 3 i 4 ustawy). Ponieważ zdecydowana większość związków zawodowych w Polsce działa na poziomie zakładu pracy⁹, problematyka ta ze względu na ramy niniejszego opracowania zostanie pominięta¹⁰.

Zwolnienia od pracy dla osób pełniących funkcję związkową na poziomie zakładu pracy uregulowane zostały w art. 31 ustawy. Wprowadza on zwolnienia od pracy dla członków zarządu zakładowej organizacji związkowej na czas trwania kadencji w zarządzie, potocznie zwane „urlopem związkowym” – ze względu na ich obligatoryjny dla pracodawcy

6 K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 226.

7 K. W. Baran, *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, „MoPr” 2013, nr 11, s. 568.

8 Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, Dz.U. z 2018 r., poz. 2358.

9 Zdaniem GUS w 2018 r. największą część wśród związków zawodowych stanowiły zakładowe, podzakładowe i oddziałowe organizacje związkowe (78,1%) oraz międzyzakładowe organizacje związkowe (19,5%), GUS, *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)*, 27 sierpnia 2019 r.

10 Szerzej zob. K. Rączka, *Urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy działaczy związkowych*, „PiZS” 2013, nr 11, s. 21; I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, „PiZS” 2001, nr 8, s. 29.

charakter¹¹ – lub „etatem związkowym”, oraz analogiczne do art. 25 prawo do zwolnienia w celu wykonania doraźnej czynności związkowej dla osób pełniących funkcje związkowe. Problematyka zwolnień doraźnych była w ostatnim czasie analizowana przez doktrynę i judykaturę¹², z tego względu niniejsze opracowanie przedstawia zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych od 1 stycznia 2019 r.

Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje wskazanej przez związek osobie lub osobom, zależnie od liczby członków tej organizacji. Warto zaznaczyć, że ustawa o związkach zawodowych została z dniem 1 stycznia 2019 r. istotnie znowelizowana¹³ i obecnie zwolnienia od pracy przysługują nie tylko pracownikom, lecz wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową. Zgodnie z art. 2 ustawy prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje bowiem osobom wykonującym pracę zarobkową, a nie jak wcześniej wyłącznie pracownikom bez względu na podstawę stosunku pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie byli oni pracodawcami. Wraz z poszerzeniem wolności koalicji ustawodawca doprecyzował w dodanym do ustawy art. 1¹, że przez osobę wykonującą pracę zarobkową należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane

11 K. W. Baran, *Status prawny przedstawicieli pracowników*, [w:] *System prawa pracy, tom V, Zbiorowe prawo pracy*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2014, s. 935.

12 Wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16, OSNAPiUS 2018, nr 11, poz. 146; J. Szmít, *Doraźna czynność związkowa. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14.12.2017 r., II PK 322/16*, „PiP” 2019, nr 10, s. 150, J. Żołyński, *Doraźne zwolnienie działacza związkowego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – glosa – II PK 322/16*, „MoPr” 2019, nr 3, s. 47. Por. także K. Kulig, *Doraźne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy organizacji związkowej?*, „PiZS” 2015, nr 8, s. 10; J. Żołyński, *Zwolnienie działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy w celu dokonywania czynności doraźnych*, „MoPr” 2013, nr 10, s. 516.

13 Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r., poz. 1608.

z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Wprowadzenie do ustawy pojęcia „osoba wykonująca pracę zarobkową” oznacza dopuszczenie tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przede wszystkim osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osobom fizycznym prowadzącym jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionym)¹⁴. Warto także dodać, że nowelizacja ta jest bezpośrednim następstwem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2015 r.¹⁵

Przechodząc do zwolnień od pracy na czas trwania kadencji w zarządzie, warto zaznaczyć, że w przypadku pracowników prawo do zwolnienia od pracy ma zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru. Nie ma przy tym znaczenia, czy umowa została zawarta na czas nieokreślony, czy też jest to umowa terminowa. Uprawnienie to przysługuje także pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁶.

Stosownie do art. 31 ustawy zwolnienie od pracy uzależnione zostało od liczebności związku zawodowego i przysługuje:

- 1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków związku zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli związek liczy poniżej 150 członków,
- 2) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę,
- 3) dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę,
- 4) trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 5) kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę.

14 P. Grzebyk, [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 12.

15 Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r., poz. 791.

16 Wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II PK 270/11, Legalis nr 537275.

Jednocześnie art. 31 ust. 1 pkt 6 ustawy wskazuje, że zwolnienie może być udzielone większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową niż przedstawione powyżej, z tym że wówczas zwolnienie następuje proporcjonalnie w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy zachowaniu wskazanych reguł płynących z art. 31 ust. 1 pkt 1–5 ustawy. Oznacza to, że każdej zakładowej organizacji związkowej przysługuje prawo określenia liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy oraz wymiaru tego zwolnienia, z zastrzeżeniem że nie przekroczy ono limitów określonych w art. 31 ustawy. Dopuszczalność podziału zwolnienia od pracy pomiędzy dowolną liczbę członków zarządu uznawana jest za ułatwienie w prowadzeniu działalności związkowej¹⁷.

Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy związek korzysta ze zwolnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zrzeszając poniżej 150 członków, jak i tej, w której liczba członków przekracza 150. W mniejszym związku zawodowym, korzystającym ze zwolnienia w wymiarze godzinowym, zwolnienie od pracy również może być podzielone pomiędzy kilka osób. Ważne jest, aby liczba godzin zwolnienia udzielanego przez pracodawcę nie przekraczała liczby równej liczbie członków tego związku. Przykładowo, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy 80 członków, to ze zwolnienia od pracy może korzystać jeden członek zarządu w wymiarze 80 godzin lub dwóch członków zarządu w wymiarze 40 godzin etc. Zwolnienie nie musi przy tym być udzielane „po równo”¹⁸, co oznacza, że w podanym przykładzie zwolnienie może zostać podzielone np. w wymiarze 60 i 20 godzin. Decydujące znaczenie ma wskazanie dokonane przez zakładową organizację związkową. Zwolnienie może także dotyczyć części dnia pracy, z tym że w tej sytuacji strona związkowa nie jest upoważniona do określenia godzin zwolnienia, gdyż decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca¹⁹.

Należy podkreślić, że istota zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 31 ust. 1 ustawy polega na czasowym „oddelegowaniu” pracownika do wykonywania zadań związkowych na okres kadencji zarządu. Wykładnia językowa zwrotu „na czas trwania kadencji” prowadzi do wniosku, że jest to zwolnienie o charakterze stałym. Choć w przypadku mniejszych

17 K. W. Baran, *Status prawny przedstawicieli...*, s. 936.

18 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 235.

19 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 325.

związków zawodowych zwolnienie wyrażone zostało w wymiarze godzinowym w skali miesiąca, nie oznacza to, że związek zawodowy może co miesiąc wskazywać pracodawcy, w jakim wymiarze poszczególne członkowie zarządu w danym miesiącu będą z tego zwolnienia korzystać. Wskazanie ma mieć charakter stały i odnosić się do całego czasu trwania kadencji.

Potwierdza to także rozporządzenie Rady Ministrów z 27 listopada 2018 r.²⁰, które doprecyzowuje zasady udzielania zwolnień z obowiązku świadczenia pracy dla członków zarządu. Zastąpiło ono 1 stycznia 2019 r. rozporządzenie z 1996 r. Paragraf 1 rozporządzenia wyraźnie odnosi się do zwolnienia na czas trwania kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a § 2 ust. 4 pozwala na udzielenie zwolnienia od pracy na inny okres wyłącznie na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Tym samym wskazywanie przez związek zawodowy co miesiąc, który z członków zarządu i w jakim wymiarze korzysta ze zwolnienia od pracy, byłoby niezgodne z art. 31 ust. 1 ustawy. Takie comiesięczne wnioski należałoby potraktować jako wnioski o udzielenie doraźnych zwolnień od pracy na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy, co powodowałoby brak obowiązku udzielania takich zwolnień przez pracodawcę, gdyż miałyby one charakter planowany i tym samym zabrakłoby elementu nagłości i krótkotrwałości wymaganego przez orzecznictwo i doktrynę²¹. W tej sytuacji odmowa pracodawcy nie mogłaby zostać potraktowana jako działanie utrudniające wykonywanie działalności związkowej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy, gdyż powtarzające się comiesięczne wnioski o zwolnienie od pracy członków zarządu są niezgodne z przepisami prawa (ustawy i rozporządzenia).

Ponadto, stosownie do art. 2 ust. 3 cytowanej wyżej konwencji MOP nr 135, udzielanie zwolnień od pracy nie powinno także utrudniać

²⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, Dz.U. z 2018 r., poz. 2323.

²¹ Wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16, OSNAPiUS 2018, nr 11, poz. 146. B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, „PiZS” 2004, nr 8, s. 28.

skutecznej działalności przedsiębiorstwa. Zwolnienie członka zarządu na cały czas trwania kadencji pozwala pracodawcy trwale rozdzielić jego obowiązki pomiędzy inne osoby lub zatrudnić inną osobę na jego miejsce, zależnie od wymiaru tego zwolnienia. Dopuszczenie comiesięcznego określania wymiaru zwolnienia od pracy poszczególnych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej mogłoby w znaczny sposób dezorganizować proces pracy, zwłaszcza jeśli dotyczyłoby jedynego pracownika w zakładzie pracy mającego określone umiejętności lub uprawnienia. Potwierdza to tezę, że zwolnienie od pracy powinno nastąpić na czas trwania kadencji lub inny okres, na stałe uzgodniony pomiędzy związkiem zawodowym korzystającym ze zwolnienia a pracodawcą.

Na marginesie warto zauważyć, że pracodawca może udzielać pracownikom zwolnień od pracy i związanych z nimi świadczeń wykraczających poza ramy minimalnych standardów określonych przez przepisy prawa pracy²², lecz nie ma takiego obowiązku i wydaje się to mało prawdopodobne. Już sam fakt finansowania działalności związkowej przez pracodawcę budzi kontrowersje, m.in. ze względu na obciążenia pracodawców kosztami działalności społecznej oraz zagrożenie dla niezależności związku zawodowego²³, tym bardziej że żądanie związków zawodowych nie wymaga żadnego uzasadnienia²⁴. Nie zależy także od sytuacji zatrudnionego członka zarządu, w tym warunków wykonywania pracy lub względów rodzinno-osobistych²⁵.

Trzeba też zaznaczyć, że na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji przysługuje także członkom zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej, z tym że przy ustalaniu jego rozmiaru uwzględnia się liczbę członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem.

22 Uzasadnienie wyroku SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 654/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 302.

23 K. Kulig, *Doraźne czynności związkowe...*, s. 10; B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia...*, s. 27, s. 33; I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy...*, s. 29; P. Grzebyk, [w:] *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 218.

24 Z. Góral, *Ułatwienia w działalności zakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi na tle przepisów ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładów pracy*, Z. Hajn (red.), Warszawa 2012, LEX/el.

25 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 320.

Reguła ta została przez ustawodawcę doprecyzowana w 2001 r.²⁶ W tej sytuacji, stosownie do art. 34¹ ustawy, pracodawcy objęci działaniem organizacji międzyzakładowej ponoszą koszty związane z zatrudnieniem osoby wykonującej pracę zarobkową, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Wówczas wynagrodzenie za czas zwolnienia wypłaca ten pracodawca, u którego jest zatrudniony członek organizacji międzyzakładowej korzystający ze zwolnienia, jak również odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne, natomiast pozostali pracodawcy objęci działaniem organizacji międzyzakładowej są obowiązani do zwrotu temu pracodawcy odpowiedniej proporcjonalnej części poniesionych kosztów²⁷.

Jak już wcześniej wskazano, zwolnienie od pracy członka zarządu następuje na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Wniosek jest dla pracodawcy wiążący, co oznacza, że przy spełnieniu przesłanek ustawowych pracodawca ma obowiązek zwolnić członka zarządu z obowiązku świadczenia pracy²⁸. Odmowa udzielenia tego zwolnienia stanowi naruszenie art. 31 ust. 1 ustawy, a także może zostać potraktowana jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy w rozumieniu art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy. W razie odmowy pracownik wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej może dochodzić realizacji tego uprawnienia przed sądem pracy²⁹, a związek zawodowy może podjąć działania interwencyjne zgodnie z ustawą z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³⁰. Pracodawca nie może też cofnąć udzielonego zwolnienia od pracy bez zgody związku zawodowego³¹.

26 Ustawa z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2000 r., nr 107, poz. 1127.

27 G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, J. Wratny (red.), Warszawa 2009, Legalis/el., (art. 34¹).

28 Por. uchwała siedmiu sędziów SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 541.

29 Wyrok SN z 6 maja 1996 r. I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36.

30 I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy...*, s. 29.

31 Wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, Legalis nr 486772.

Jednocześnie należy podkreślić, że zwolnienia od pracy udziela członkowi zarządu pracodawca³², co oznacza, że wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej osób korzystających ze zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji nie upoważnia tych pracowników do zaprzestania świadczenia pracy. Potwierdziła to judykatura, odwołując się do reguł dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zgodnie z § 4 rozporządzenia z 1996 r.³³ pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Przepisem takim jest art. 31 ustawy o związkach zawodowych dotyczący zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Oznacza to, że zwolnienie działacza związkowego od świadczenia pracy nie następuje z mocy prawa, lecz jest zależne od udzielenia go przez pracodawcę³⁴. Tym samym pracownik nie może samodzielnie podjąć decyzji o zaprzestaniu wykonywania obowiązków pracowniczych, gdyż mogłoby to zostać potraktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych³⁵. Rozporządzenie z 2018 r. jednoznacznie stwierdza, że po rozpatrzeniu wniosku pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Treść wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy została doprecyzowana w rozporządzeniu z 2018 r. Wskazuje ono, że wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej powinien wskazać okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia od pracy, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy. Wniosek powinien zatem zawierać:

- 1) imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej,
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy,

32 K. Rączka, *Urlopy bezpłatne...*, s. 21.

33 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.

34 Wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013, nr 3–4, poz. 28 oraz wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNAPiUS 2005 nr 16, poz. 246.

35 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 326.

- 3) wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie,
- 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

Zwolnienie na czas trwania kadencji dotyczy imiennie wskazanych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej. Rozporządzenie nie określa przy tym, czy wniosek ma być składany odrębnie dla każdego członka zarządu, czy ma to być wniosek wspólny. Ze względu na dopuszczalność podziału wymiaru zwolnienia od pracy pomiędzy kilku członków zarządu w niepełnym wymiarze powinien zostać złożony jeden wniosek dla wszystkich osób korzystających ze zwolnienia od pracy na okres kadencji. Pozwoli to pracodawcy zweryfikować, czy związek zawodowy prawidłowo podzielił wymiar zwolnienia pomiędzy poszczególnych członków zarządu. Nie sprzeciwiają się temu przepisy dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, co wyjaśnione zostanie poniżej.

Określenie w art. 31 ust. 1 ustawy za pomocą zasady proporcjonalności liczby osób, które mogą korzystać ze zwolnienia od pracy, oznacza, że związek nie może skutecznie wskazać pracodawcy większej liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy. Przepis jednak nie określa, jak należy potraktować wniosek wskazujący zbyt dużą liczbę osób korzystających ze zwolnienia. Należy zatem odwołać się do wykładni art. 32 ustawy, przewidującego podobne uprawnienie związku zawodowego polegające na możliwości wskazania osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem judykatury określenie przez ustawodawcę limitu pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej większej ich liczby niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 ustawy. Właściwe wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę należy do zarządu związku zawodowego, a niewykonanie tego obowiązku nie może powodować dla pracodawcy ujemnych konsekwencji, w szczególności w postaci objęcia ochroną pracowników, którym nie przysługują one z mocy obowiązujących przepisów³⁶.

³⁶ Wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, Legalis nr 483410.

Odnosząc ten pogląd do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji w zarządzie, należy uznać, że wskazanie przez zakładową organizację związkową pracodawcy zbyt dużej liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy oznacza, że wniosek nie został skutecznie złożony. Jednocześnie art. 31 ustawy nie zawiera rozwiązania analogicznego do art. 32 ust. 8, zgodnie z którym w przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania osób korzystających z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, ochrona przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Tym samym wskazanie przez zarząd związku zawodowego we wniosku zbyt dużej liczby imiennie wskazanych pracowników spowoduje, że ze zwolnienia od pracy nie będzie korzystał żaden członek zarządu aż do dokonania prawidłowego wskazania.

Do okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy należy zaliczyć przede wszystkim wybór do zarządu, co powoduje, że pracodawca może żądać potwierdzenia, że dana osoba jest członkiem zarządu (przedstawienia odpowiedniej uchwały)³⁷. Związanie pracodawcy wnioskiem związku zawodowego co do osoby (osób), której ma być udzielone zwolnienie, ewentualnego podziału wymiaru zwolnienia między większą liczbę osób, czasu zwolnienia (kadencji), a także zachowania (bądź niezachowania) prawa do wynagrodzenia, nie wyklucza bowiem dopuszczalności weryfikacji wniosku pod względem jego zgodności z obowiązującym prawem. Pracodawca może sprawdzać, czy osoby wymienione we wniosku zostały wybrane do zarządu zakładowej organizacji związkowej i czy ich liczba (i tym samym rozmiar zwolnienia) odpowiada ustawowo określonej liczbie członków związku zatrudnionych w danym zakładzie pracy³⁸. Jednocześnie pracodawca może jedynie badać wniosek pod kątem spełnienia wymagań w zakresie wykazania okoliczności z art. 31 ust. 1 ustawy i nie może oceniać go pod żadnym innym względem³⁹.

37 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 226.

38 Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 541.

39 Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r. I PK 72/11, Legalis nr 555728.

Wątpliwości dotyczą natomiast możliwości żądania przez pracodawcę podania liczby członków związku zawodowego. W literaturze wskazuje się bowiem, że ustawodawca nie wymaga, aby organizacja związkowa udowodniła czy uprawdopodobniła swoją liczebność⁴⁰. Mając jednak na uwadze, że pracodawca ponosi koszty związane z odpłatnym zwolnieniem od pracy działacza lub działaczy związkowych, słuszną jest teza, iż we wniosku należy wykazać, że spełnione zostały wymagania liczbowe uzasadniające udzielenie zwolnienia⁴¹. Będzie to mieć zastosowanie w sytuacji, gdy związek zawodowy nie poinformuje pracodawcy o liczbie członków związku zawodowego w trybie przewidzianym w ustawie⁴².

Co do zasady bowiem zastosowanie będzie mieć art. 25¹ ustawy, również zmieniony od 1 stycznia 2019 r. Przepis ten nakłada na zakładową organizację związkową obowiązek przekazywania pracodawcy co sześć miesięcy – według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, czyli do 10 lipca i 10 stycznia następnego roku kalendarzowego, informacji o liczbie członków (ust. 2). W poprzednim stanie prawnym informacja taka przekazywana była pracodawcy raz na kwartał. Szczególna sytuacja dotyczy organizacji utworzonej w trakcie wskazanego okresu sprawozdawczego, która przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie dwóch miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej (ust. 3), niezależnie od informacji przedkładanych według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia. Informacja ta ma istotne znaczenie dla korzystania z uprawnień przewidzianych w ustawie dla zakładowej organizacji związkowej, gdyż art. 25¹ ust. 6 wskazuje, że organizacji, która nie wypełniła w terminie wskazanych obowiązków, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu ich wykonania. W omawianej sytuacji ważna reguła interpretacyjna płynie także z art. 25¹ ust. 11 ustawy, dodanego również od 1 stycznia 2019 r., który wskazuje, że przy ustalaniu uprawnień

40 I. Sierocka, *Uprawnienia związków zawodowych a uprawnienia działaczy związkowych*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007, s. 165 wraz z cyt. uzasadnieniem wyroku SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36.

41 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 325.

42 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 226.

organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji przekazanej pracodawcy, z zastrzeżeniem że zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu sześciomiesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

Na podstawie art. 25¹ ust. 11 ustawy należy zatem przyjąć, że dla ustalenia uprawnienia danej organizacji związkowej do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wiążąca będzie informacja przekazana pracodawcy przez tę organizację odnośnie do liczby członków związku zawodowego na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia. Potwierdza to także § 4 ust. 2 rozporządzenia z 2018 r., który wskazuje, że w przypadku, gdy według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia zmniejszyła się liczba członków zakładowej organizacji związkowej w stosunku do liczby członków wskazanej w ostatniej informacji, co skutkuje ustaniem okoliczności uprawniającej daną osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, zarząd tej organizacji informuje o tym fakcie pracodawcę wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie jej członków. Tym samym zmiany odnośnie do liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji w zarządzie dokonywane są co pół roku, wraz ze złożeniem nowej informacji wymaganej przez art. 25¹ ust. 2 i 3 ustawy. Celem tej regulacji jest stabilizacja uprawnień organizacji związkowej w okresie sześciomiesięcznym⁴³.

Inaczej natomiast została uregulowana kwestia przekazywania informacji w odniesieniu do zwolnień od pracy członków zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej. Ze względu na przewidziane w art. 34¹ ustawy łączne ponoszenie kosztów zwolnień od pracy członków zarządu przez wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji art. 34 ust. 2 nakłada na zarząd organizacji międzyzakładowej obowiązek przedstawienia pracodawcy, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacji o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z pracodawców w przeliczeniu na

43 D. Książek, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2019, s. 138.

pełny wymiar czasu pracy według stanu na ostatni dzień miesiąca. Zarząd przekazuje te informacje w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową od pracy. Ustawa nie określa przy tym konsekwencji nieprzekazania tej informacji przez zarząd organizacji międzyzakładowej w wymaganym terminie lub przekazania nierzetelnych informacji (np. zawyżanie liczby członków). W literaturze wskazuje się, że takie działanie jest sprzeczne z art. 34¹ ustawy i może być zakwalifikowane jako kierowanie działalnością sprzeczną z ustawą na podstawie art. 35 ust. 2 ustawy⁴⁴. Nie daje jednak podstaw do analogicznego stosowania art. 25¹ ust. 6 ustawy, gdyż zasada proporcjonalnego rozłożenia kosztów wynagrodzenia odnosi się tylko do pracodawców⁴⁵.

Rozporządzenie z 2018 r. doprecyzowuje także, że zwolnienie od pracy, zależnie od wskazania związku zawodowego, może mieć charakter odpłatny lub nieodpłatny. Wprowadzenie odpłatnego zwolnienia od pracy realizuje założenia wynikające z zalecenia MOP nr 143 z 1971 r.⁴⁶ Wynagrodzenie dla pracownika w okresie zwolnienia od pracy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy⁴⁷. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków (§ 5 ust. 1). Co więcej, rozporządzenie chroni także interes pracownika korzystającego ze zwolnienia w razie zmian wynagrodzenia u tego pracodawcy, wskazując, że wynagrodzenie w okresie zwolnienia od

44 G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, J. Wrątny (red.), Warszawa 2009, Legalis/el., (art. 34¹).

45 Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 72/11, Legalis 555728.

46 Zalecenie MOP nr 143 z 2 czerwca 1971 r. dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ulatwień. B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia...*, s. 26.

47 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.

pracy ustala się ponownie w przypadku zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy (§ 5 ust. 2). Wskazane regulacje mają na celu zapewnienie pracownikom zwolnionym od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia takich samych świadczeń, jakie by otrzymywali, gdyby nie korzystali ze zwolnienia⁴⁸. Wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy może być też ustalone w inny sposób, przykładowo jako „krotność” przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy lub ryczałtowo, pod warunkiem że nie będzie to mniej korzystne od reguł płynących z rozporządzenia z 2018 r.

Podobna reguła dotyczy innych osób wykonujących pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy na czas kadencji w zarządzie. Rozporządzenie z 2018 r. wskazuje, że w tej sytuacji ustala się miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z okresu sześciu miesięcy poprzedzających okres zwolnienia od pracy, a jeżeli osoba ta świadczy pracę przez okres krótszy niż sześć miesięcy – w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z całego tego okresu. W przypadku osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin wysokość świadczenia pieniężnego za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy. Świadczenie to wypłaca się w terminach i na warunkach wynikających z umowy z pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową (§ 6 rozporządzenia), z zastrzeżeniem jednak, że wypłata tych świadczeń nie może następować rzadziej niż raz w miesiącu⁴⁹.

Rozporządzenie również chroni uprawnienia osoby wykonującej pracę zarobkową podczas korzystania ze zwolnienia od pracy, wskazując, że zachowuje ona prawo do świadczeń wynikających ze stosunku prawnego łączącego tę osobę z pracodawcą, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń lub postanowieniami umów, na podstawie których świadczy pracę (§ 8 ust. 1). Ponadto korzystanie przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy

48 Por. wyrok SN z 29 listopada 2012 r., II PK 105/12, OSNAPiUS 2013, nr 19–20, poz. 223 oraz uchwałę SN z 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNAPiUS 2006, nr 7–8, poz. 109.

49 Por. art. 8a ust. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2177.

w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia jej uprawnień, które są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (§ 7).

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji stanowi wyjątek od art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Sytuacja ta ma właśnie miejsce w razie złożenia wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Udzielenie przez pracodawcę zwolnienia prowadzi bowiem do swoistej czasowej modyfikacji stosunku pracy, gdyż pracownik nie wykonuje swoich dotychczasowych obowiązków, lecz zachowuje prawo do wynagrodzenia⁵⁰. Tezę tę należy także odnieść odpowiednio do osoby wykonującej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Zdaniem judykatury uzasadnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia wynika z faktu, że pracownik pełniący funkcję w zarządzie organizacji związkowej świadczy pracę u swojego pracodawcy, inną niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą, ale jednak – w ujęciu obiektywnym – na korzyść i w interesie pracodawcy, uczestnicząc w dialogu społecznym prowadzonym dla godzenia interesów załogi i interesów pracodawcy oraz współdziałając z pracodawcą w realizacji jego obowiązku przestrzegania przepisów prawa pracy. Zwolniony z obowiązku świadczenia pracy członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wykonuje u danego pracodawcy, objętego jej działaniem, obowiązki w zakresie obrony szeroko pojętych praw i interesów pracowników, ich reprezentacji w sporach z pracodawcą, przestrzegania przepisów prawa pracy oraz inne powierzone tej organizacji przepisami ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, iż w tym sensie wykonuje on pracę u danego pracodawcy⁵¹.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres pełnienia funkcji członka zarządu zakładowej organizacji związkowej zwalnia zatem tego pracownika z obowiązku pozostawania w gotowości do wykonywania pracy w okresie tego zwolnienia, lecz jest równoznaczne z nieobecnością

50 Wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169.

51 Wyrok SN z 3 marca 2015 r., I PK 176/14, OSNAPiUS 2017, nr 1, poz. 1.

pracownika w pracy⁵². Dlatego osoba korzystająca ze zwolnienia od pracy i przebywająca na terenie zakładu pracy jest zobowiązana do przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych (§ 3 rozporządzenia z 2018 r.). Okres pełnienia funkcji związkowej należy traktować jako okres faktycznie przepracowany u pracodawcy, gdyż nie wiąże się z zawieszeniem praw i obowiązków stron stosunku pracy⁵³.

Ostatnim z elementów wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy jest określenie wymiaru i okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Wymiar zwolnienia wiąże się z przedstawioną już dopuszczalnością podziału zwolnienia od pracy pomiędzy kilku członków zarządu. Natomiast wskazanie okresu zwolnienia od pracy należy rozumieć jako wskazanie czasu trwania kadencji zarządu, gdyż może on być różny. Ustawa o związkach zawodowych nie wprowadza sztywnych reguł w tym zakresie, przeciwnie – określenie czasu kadencji poszczególnych organów związku zalicza do sfery samorządności związkowej. Zgodnie z art. 10 ustawy zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych. Natomiast art. 13 ustawy wskazuje, że statut związku zawodowego określa w szczególności organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji (pkt 9).

Wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy powinien być złożony na co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem okresu zwolnienia od pracy. Pracodawca od momentu złożenia wniosku ma siedem dni na jego rozpatrzenie, z zastrzeżeniem że jest tym wnioskiem związany, co potwierdza wykładnia § 2 rozporządzenia. Doprecyzowanie powyższych terminów w rozporządzeniu z 2018 r. uchyla wcześniejsze mankamenty proceduralne związane z udzielaniem zwolnień od pracy⁵⁴.

Paragraf 2 ust. 3 rozporządzenia wskazuje, że zwolnienia udziela się na wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, z zastrzeżeniem że jeżeli początek okresu zwolnienia przypada przed

52 J. Żołyński, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 97.

53 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 227.

54 K. Rączka, *Urlopy bezpłatne...*, s. 21.

upływem 14 dni, wówczas ulega on stosownemu przesunięciu. Ponadto zwolnienia od pracy można udzielić na inny niż wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres wyłącznie na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Prowadzi to do wniosku, że pracodawca jest związany wskazaniem związku zawodowego co do okresu zwolnienia członków zarządu od pracy, a udzielenie zwolnienia na okres krótszy niż kadencja wymaga zgody związku zawodowego.

Jak już wcześniej wskazano, po rozpatrzeniu wniosku pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej. W tym przypadku zawiadomienie powinno być sporządzone indywidualnie dla każdego członka zarządu i ono powinno być przechowywane w dokumentacji pracowniczej jako podstawa udzielenia zwolnienia od pracy⁵⁵.

Jak już kilkakrotnie stwierdzono, zwolnienie od pracy następuje na czas trwania kadencji w zarządzie⁵⁶. Z tego względu § 4 rozporządzenia z 2018 r. nakłada na zarząd zakładowej organizacji związkowej obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, nie później niż w terminie siedmiu dni od dnia ich ustania. Odnieść należy to przede wszystkim do odwołania członka zarządu z pełnionej funkcji lub wygaśnięcia mandatu z innych powodów. Rozporządzenie doprecyzowuje także, że po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba ta ma obowiązek przystąpić do pracy bez uprzedniego wezwania pracodawcy (§ 3 ust. 3). Istnienie takiego obowiązku od dawna potwierdza judykatura⁵⁷, a jego niewykonanie w terminie siedmiu dni może wywołać negatywne konsekwencje dla pracownika, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.⁵⁸

55 Por. § 6 pkt 1) a) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. z 2018 r., poz. 2369.

56 Wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNAPiUS 2004, nr 6, poz. 96.

57 Por. *ibidem*.

58 K. W. Baran, *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 209.

Niepodjęcie pracy nie powoduje jednak wygaśnięcia stosunku pracy analogicznie do art. 74 k.p. Jednocześnie z obowiązkiem podjęcia pracy przez pracownika dotychczas zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy skorelowany został obowiązek pracodawcy dopuszczenia tego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem zwolnienia od pracy lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym zwolnieniem (§ 4 ust. 4). Przepis ten ma na celu ochronę pracownika przed ponoszeniem negatywnych konsekwencji ze względu na pełnioną funkcję związkową po jej zakończeniu. Wprowadza on rozwiązanie analogiczne do art. 183² k.p., dotyczącego powrotu pracownika do pracy po zakończeniu korzystania z urlopu związanego z rodzicielstwem.

Podsumowując przeprowadzone rozważania, należy podkreślić, że zasady udzielania członkom zarządu zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji w zarządzie zostały doprecyzowane od 1 stycznia 2019 r. Zmiany powinny przynajmniej częściowo usunąć wątpliwości pracodawców związane z udzielaniem tych zwolnień w praktyce. Jednak docelowo wydaje się, że dla prawidłowego funkcjonowania tych zwolnień niezbędna jest przede wszystkim zmiana zasad ich finansowania. Koszty zwolnień od pracy nie powinny w całości obciążać pracodawców, zwłaszcza że jest to rozwiązanie, które miało mieć charakter przejściowy, lecz powinny być także współfinansowane przez samą organizację związkową. Ze względu na osłabienie ruchu związkowego wydaje się, że w odniesieniu do zwolnień od pracy członków zarządu działających na poziomie zakładu pracy dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie zasady częściowego ponoszenia kosztów zwolnień od pracy przez związek zawodowy. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na uwzględnienie interesów mniejszych pracodawców oraz zmniejszenie niechęci pracodawców do funkcjonowania na terenie zakładu pracy organizacji związkowych. Wprowadziłoby także większą niezależność organizacji związkowych od pracodawców oraz uwzględniło społeczny charakter działalności związkowej.

Bibliografia

- Baran K. W., *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, „MoPr” 2013, nr 11.
- Baran K. W., *Status prawny przedstawicieli pracowników*, [w:] *System prawa pracy, tom V, Zbiorowe prawo pracy*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2014.
- Baran K. W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
- Cudowski B., *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, „PiZS” 2004, nr 8.
- Grzebyk P., [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Góral Z., *Ułatwienia w działalności zakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi na tle przepisów ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładów pracy*, Z. Hajn (red.), Warszawa 2012, LEX/el.
- GUS, *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związków zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)*, 27 sierpnia 2019 r.
- Książek D., [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Kulig K., *Doraźne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy organizacji związkowej?*, „PiZS” 2015, nr 8.
- Orłowski G., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, J. Wratny (red.), Warszawa 2009, Legalis/el.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Rączka K., *Urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy działaczy związkowych*, „PiZS” 2013, nr 11.
- Sierocka I., *Uprawnienia związków zawodowych a uprawnienia działaczy związkowych*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007.
- Sierocka I., *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, „PiZS” 2001, nr 8.

- Szmit J., *Doraźna czynność związkowa. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14.12.2017 r., II PK 322/16, „PiP” 2019, nr 10.*
- Żołyński J., *Doraźne zwolnienie działacza związkowego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – glosa – II PK 322/16, „MoPr” 2019, nr 3.*
- Żołyński J., *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy, Warszawa 2011.*
- Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, Warszawa 2014.*
- Żołyński J., *Zwolnienie działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy w celu dokonywania czynności doraźnych, „MoPr” 2013, nr 10.*

Orzecznictwo

- Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 541.
- Uchwała SN z 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNAPiUS 2006, nr 7–8, poz. 109.
- Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r. I PK 72/11, Legalis 555728.
- Wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNAPiUS 2005 nr 16, poz. 246.
- Wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16, OSNAPiUS 2018, nr 11, poz. 146.
- Wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II PK 270/11, Legalis nr 537275.
- Wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, Legalis nr 483410.
- Wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013, nr 3–4, poz. 28.
- Wyrok SN z 29 listopada 2012 r., II PK 105/12, OSNAPiUS 2013, nr 19–20, poz. 223.
- Wyrok SN z 3 marca 2015 r., I PK 176/14, OSNAPiUS 2017 nr 1, poz. 1.
- Wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNAPiUS 2004 nr 6, poz. 96.
- Wyrok SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36.
- Wyrok SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 654/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 302.
- Wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169.
- Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r., poz. 791.

Krystyna Ziółkowska¹

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID ID: 0000-0003-4825-0597

OCHRONA TAJEMNICY PRACODAWCY W RAMACH UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

ABSTRACT

Protection of the employer secrecy under a non-competition agreement

A non-competition agreement can be an efficient form of protection of the employer against the risk of harm made by an employee. The contractual non-competition agreement may also constitute a specification of the principal employee obligations (Article 100 of the Polish Code of Civil Procedure). These obligations are: thorough and careful performance of work, taking care of the best interests of the company and maintaining the confidentiality of information the disclosure of which could cause damage to the employer. The non-competition agreement serves as a security measure for the employer, which makes it impossible for the employee, for fear of liability, to undertake activities contrary to the content of the agreement. Consequently, the conclusion of the non-competition agreement constitutes additional means of protection of the employer's

¹ Doktor nauk prawnych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji.

interests (apart from the one stipulated in Article 100 of the Polish Code of Civil Procedure).

Keywords: non-competition agreement, employer's interests, best interests of the company, company (employer's) secret, employee obligations

Słowa kluczowe: zakaz konkurencji, interes pracodawcy, dobro zakładu pracy, tajemnica przedsiębiorstwa (pracodawcy), obowiązki pracownicze

Wprowadzenie

Pojęcie konkurencji, które jest nierozzerwalnie związane z gospodarką rynkową, pojawiło się w polskim prawodawstwie już w okresie międzywojennym. Pierwsze uregulowania w tym zakresie znaleźć można w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych². Podobnych ograniczeń w zakresie konkurencji nie zawierało natomiast rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników³. Jednakże wybuch II wojny światowej spowodował w konsekwencji zmianę ustroju politycznego w Polsce, a tym samym także zmiany gospodarcze. Wprowadzono gospodarkę nakazowo-rozdzielczą, centralnie zarządzaną, a prywatne przedsiębiorstwa znacjonalizowano. Władze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej aż do roku 1974 nie wprowadziły jednolitego kodeksu pracy. Obowiązywał szereg ustaw, uchwał i rozporządzeń, niektóre jeszcze sprzed II wojny światowej. Praktycznie nie obejmowały one zakazu konkurencji, ponieważ głównym pracodawcą było państwo. Natomiast pewne zachowania, które dziś można określić jako nieuczciwa konkurencja, nazywano „szpiegostwem przemysłowym”, które karane było bardzo surowo. W ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy po raz pierwszy w powojennym polskim ustawodawstwie pojawił się przepis, na którego podstawie pracownikowi zakazywano podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Przepis ten nie definiował wprawdzie pojęcia „zakaz konkurencji”, jednakże art. 101 k.p.

² Rozporządzenie RP z 16 marca 1928 r., Dz.U. z 1928 r., nr 35, poz. 323.

³ *Ibidem*, poz. 324.

mówił: „Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy, jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej”⁴. Ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁵ skreślono wskazany powyżej art. 101 k.p., zastępując go dwoma innymi: art. 101¹, w którym wprowadza się zakaz konkurencji podczas trwania stosunku pracy, oraz art. 101², który reguluje zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W obecnych czasach rozwój gospodarki oraz wyższy poziom życia powodują, że pracownik często podejmuje dodatkowe zatrudnienie, aby zaspokoić przede wszystkim swoje potrzeby. Pracodawca zaś, chcąc chronić swoje interesy, może posłużyć się instrumentami prawnymi, które dają prawo. Instytucja zakazu konkurencji stanowi środek realizacji celów pracodawcy, w tym ochrony tajemnicy. Powszechnie przyjmuje się, że umowy o zakazie nieuczciwej konkurencji służą zabezpieczeniu interesów pracodawcy. „Interes” podmiotu zatrudniającego ma charakter zindywidualizowany⁶. Walerian Sanetra⁷ wyróżniał wśród rodzajów interesów te, które mają postać praw podmiotowych, również te dotyczące sfery podmiotowej – interes prawny, interes gospodarczy, interes ogólnospołeczny, interes socjalny.

Pojęcie „tajemnica pracodawcy”

Pojęcie „tajemnica pracodawcy” utożsamiane jest z „tajemnicą przedsiębiorstwa”, a oba te terminy używane są zamiennie⁸. Termin „tajemnica przedsiębiorstwa” oznacza informacje, które spełniają wszystkie następujące wymogi:

4 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141.

5 Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110.

6 P. Prusiniowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 18–19.

7 W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu, znaczeniu i różnicowaniu interesów w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1988, nr 6, s. 1–12.

8 *Ibidem*, s. 19.

- a) są poufne w tym sensie, że jako całość lub w szczególnym zestawie i zbiorze ich elementów nie są ogólnie znane lub łatwo dostępne dla osób z kręgów, które zwykle zajmują się tym rodzajem informacji;
- b) mają wartość handlową, dlatego że są objęte tajemnicą;
- c) poddane zostały przez osobę, która zgodnie z prawem sprawuje nad nimi kontrolę, rozsądnym, w danych okolicznościach, działaniom dla utrzymania ich w tajemnicy⁹.

Zachowanie w tajemnicy informacji mogących narazić pracodawcę na szkodę ustawodawca umieścił w tym samym punkcie co obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia. Pracodawca może sam zdecydować, o jakie informacje chodzi. Wówczas także i tych informacji pracownikowi nie wolno upubliczniać w zakresie wykraczającym poza ramy wykonywania obowiązków służbowych. Częstą praktyką jest zamieszczanie w regulaminach pracy katalogów informacji, których pracownikom nie wolno ujawniać. Ponadto tzw. klauzule poufności pojawiają się niejednokrotnie w umowach o pracę. Podkreślenia wymaga, iż pracownik będzie obowiązany do zachowania w tajemnicy zarówno informacji, których uzyskanie związane jest z wykonywaniem przez niego obowiązków, jak również wszelkich innych, o których powziął wiadomość w związku z zatrudnieniem, jeżeli tylko ich ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. Zakres przedmiotowy tego obowiązku jest w tym kontekście szerszy od obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa. Wydaje się bowiem, iż w ramach analizowanego obowiązku ustawodawca oczekuje od pracownika nie tylko zachowania w tajemnicy tych informacji, które pracodawca wyraźnie wskazał jako objęte poufnością, ale również nieujawniania wszelkich tych informacji, które w ocenie samego pracownika w konkretnej sytuacji mogą stwarzać po stronie pracodawcy zagrożenie powstania szkody¹⁰. Jednakże interesy pracownika i interesy pracodawcy muszą zostać zrównoważone, a „narażenie pracodawcy na szkodę” musi być skonkretyzowane, a nie

⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz.U. UE.L.2016.157.1 z 15 czerwca 2016 r.).

¹⁰ Por. D. Dörre-Kolasa, *Obowiązki pracownika*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz* 2014, Legalis (dostęp: 11 stycznia 2019 r.).

potencjalno-abstrakcyjne. Publikacje pracownika, które dotyczą tematyki zawodowej, niekoniecznie muszą szkodzić pracodawcy, jeżeli mają charakter ogólnozawodowy i nie dotyczą bezpośrednio tajemnic pracodawcy¹¹. Świadczenie pracy na rzecz pracodawcy oznacza siłą rzeczy dostęp pracowników do wielu informacji i danych, których ujawnienie może narazić go na szkodę. Nie da się jednak prowadzić działalności bez zapewnienia pracownikom dostępu do określonych informacji dotyczących funkcjonowania zatrudniającego ich podmiotu, takich np. jak informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne, finansowe, handlowe, marketingowe czy też związane z wykorzystywanym know-how¹².

Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w art. 11 ust. 4 definiuje czyn nieuczciwej konkurencji jako przekazanie, ujawnienie lub wykorzystywanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął działania w celu zachowania ich poufności¹³. Zatem informacjami o charakterze technicznym lub technologicznym mogą być wszelkie prototypy, nieopatentowane wynalazki, know-how, informacje dotyczące mechaniki, fizyki, chemii, algorytmy produkcji, wzory i metody produkcji, sposoby wytwarzania czy niepublikowane specyfikacje produktu. Bez wątplenia informacjami o charakterze organizacyjnym są wielkość produkcji i sprzedaży, źródła zaopatrzenia i zbytu¹⁴, biznesplany, wiadomości związane ze sposobem zarządzania, listy klientów wraz z danymi teleadresowymi, informacje statystyczno-ekonomiczne, a także obieg dokumentów¹⁵. Informacja „nieujawniona do wiadomości publicznej”

11 Wyrok ETPCz z 5 listopada 2019 r. w sprawie Herbai przeciwko Węgrom (nr 11608/15), Legalis, nr 2244659.

12 W. Koczur, *Tajemnica pracodawcy (zakładowa)*, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 7, s. 386.

13 Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, t.j. z 30 maja 2019 r.

14 Postanowienie Sądu Antymonopolowego z 15 maja 1996 r., XVII Amz 1/96, „Wokanda” 1997, nr 10, s. 55.

15 Powszechnie przyjmuje się zdaniem SN (wyrok SN z 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59), że informacja ma charakter technologiczny,

to informacja nieznaną ogółowi lub osobom, które ze względu na prowadzoną działalność są zainteresowane jej posiadaniem. Taka informacja staje się „tajemnicą przedsiębiorstwa”, kiedy przedsiębiorca ma wolę, by pozostała ona tajemnicą dla pewnych kręgów odbiorców, konkurentów i wola ta dla innych osób musi być rozpoznawalna. Bez takiej woli, choćby tylko dorozumianej, informacja może być nieznaną, ale nie będzie tajemnicą. Informacja nieujawniona do wiadomości publicznej traci ochronę prawną, gdy inny przedsiębiorca dowiedzieć się może drogą zwykłą i dozwoloną, a więc np. gdy pewna wiadomość jest przedstawiana w pismach fachowych lub gdy z towaru wystawionego na widok publiczny każdy fachowiec poznać może, jaką metodę produkcji zastosowano. Jednocześnie „tajemnica” nie traci swego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób, zobowiązanych do dyskrecji w tej sprawie, jak pracownicy przedsiębiorstwa lub inne osoby, którym przedsiębiorca powierza informację. Podjęcie niezbędnych działań w celu zachowania poufności informacji powinno prowadzić do sytuacji, w której chroniona informacja nie może dotrzeć do wiadomości osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez żadnych specjalnych starań z ich strony¹⁶. Za tajemnicę przedsiębiorstwa nie mogą być zatem uznane w szczególności następujące informacje (dokumenty):

- » aktualny odpis właściwego rejestru¹⁷,
- » kosztorys, ceny jednostkowe stanowiące podstawę obliczenia ceny na roboty budowlane.

Pracodawcą, którego interesy podlegają ochronie, zgodnie z ustawą są tylko „przedsiębiorcy”, którymi z przedmiotowego punktu widzenia będą podmioty prowadzące działalność o charakterze gospodarczym i jednocześnie zatrudniające pracowników. Zatem należy podkreślić,

kiedy dotyczy najogólniej rozumianych sposobów wytwarzania, formuł chemicznych, wzorów i metod działania. Informacja handlowa obejmuje, najogólniej ujmując, całokształt doświadczeń i wiadomości przydatnych do prowadzenia przedsiębiorstwa, niezwiązanych bezpośrednio z cyklem produkcyjnym.

16 www.uzp.gov.pl (dostęp: 21 grudnia 2019 r.).

17 Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym rejestr jest jawny; przepis art. 11 ust. 1 i 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wyklucza objęcie tajemnicą informacji, które osoba zainteresowana może uzyskiwać w zwykłej i dozwolonej drodze (wyrok SN z 5 września 2001 r. – I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67).

że pracodawca w myśl tej ustawy może być również podmiotem dokonującym czynu nieuczciwej konkurencji¹⁸. Przepis wymaga, aby przedsiębiorca zastosował mechanizmy zabezpieczające przed niekontrolowanym wpływem danych, które nieuprawnione osoby trzecie musiały pokonać, aby zapoznać się z treścią informacji poufnych¹⁹. Zatem czynem nieuczciwej konkurencji będzie przede wszystkim działanie polegające na przekazaniu, ujawnieniu, wykorzystaniu bądź nabyciu od osoby nieuprawnionej cudzych informacji, stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa, pod warunkiem że zagraża to istotnym interesom przedsiębiorcy²⁰. Należy zauważyć, że pracownik może dokonać czynu nieuczciwej konkurencji poprzez nakłanianie osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych lub innych obowiązków umownych, a także polegające na nakłanianiu klientów przedsiębiorcy lub innych osób do rozwiązania z nim umowy albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy. Warunkiem jest ukierunkowanie pracownika na przysporzenie korzyści sobie, osobom trzecim bądź szkodenie przedsiębiorcy²¹. Zakaz dokonywania czynów nieuczciwej konkurencji jest czasowy i obowiązuje przez okres trzech lat od dnia ustania stosunku pracy, chyba że strony umówiły się inaczej albo ustał stan tajemnicy²². Brzmienie treści art. 11 ust. 2 nasuwa pewną wątpliwość co do początkowego momentu ochrony – czy tajemnica przedsiębiorcy jest chroniona na podstawie przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i trzech lat od jego rozwiązania, czy też początkowym momentem ochrony jest

18 M. Lewandowicz-Machnikowska, *Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 5, s. 22–23.

19 P. Bogdalski, *Tajemnica przedsiębiorstwa – zagadnienia konstrukcyjne*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 6, s. 228–229.

20 R. Tazbir, *Ochrona interesów...*, *op. cit.*, s. 106 i nast.; wyrok SN z 25 stycznia 2007 r., IPK 207/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 157 – działanie polegające na przekazaniu, ujawnieniu lub wykorzystaniu cudzych informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa, jeżeli zagraża interesom przedsiębiorcy lub narusza te interesy, jest czynem nieuczciwej konkurencji.

21 *Ibidem*, s. 108–109.

22 A. Michalak, *Komentarz do art. 11*, [w:] M. Zdyb (red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, LEX/el. 2019.

rozwiązanie stosunku pracy i ochrona trwa trzy lata od tej daty²³. Przyjmuje się korzystną dla przedsiębiorców wykładnię, w myśl której ochrona dotyczy okresu trwania stosunku pracy, jak i trzech lat od daty jego rozwiązania²⁴. Co więcej ustawodawca na podstawie przepisu art. 18 ust. 1 u.z.n.k. daje przedsiębiorcy (pracodawcy) możliwość dochodzenia na drodze sądowej od byłego pracownika:

- 1) zaniechania niedozwolonych działań;
- 2) usunięcia skutków niedozwolonych działań;
- 3) złożenia jednokrotnego lub wielokrotnego oświadczenia odpowiedzialnej treści i w odpowiedniej formie;
- 4) naprawienia wyrządzonej szkody, na zasadach ogólnych;
- 5) wydania bezpodstawnie uzyskanych korzyści, na zasadach ogólnych;
- 6) zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony.

Pracodawca zatem może dochodzić od pracownika, który dopuścił się czynu nieuczciwej konkurencji, roszczeń o charakterze niemajątkowym, zwłaszcza zaniechania niedozwolonych działań, co jest niewątpliwie podstawowym uprawnieniem pracodawcy²⁵.

Pojęcie „zakaz konkurencji” w prawie pracy

Pojęcie „zakaz konkurencji” nie było rozpowszechnione, a właściwie wręcz nieznanie władzom w dobie tak zwanego realnego socjalizmu. Pozycja przedsiębiorstw państwowych była bowiem dominująca na terenie całego kraju, co stwarzało ich monopol w każdej dziedzinie gospodarczej. Zatem można było stosunkowo łatwo stwierdzić, że potrzeba

23 M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 205.

24 *Ibidem*, s. 205; J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 302; też J. Iwulski, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 661.

25 J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony...*, s. 394 i nast.

ochrony pracowników przed praktykami konkurencyjnymi nie miała racji bytu. Pomimo nawet prowadzenia niewielkiej działalności we własnym interesie poprzez jednostki nie stwarzało to wielkiego zagrożenia wśród dominujących przedsiębiorstw państwowych, jakie w tym okresie istniały. Wraz z początkiem przemian gospodarczych w końcu lat 80. oraz na początku lat 90. powstawanie w dość szybkim tempie małych i średnich prywatnych przedsiębiorstw wręcz wymusiło zupełnie nowe regulacje, zarówno w prawie, jak i ekonomii.

Niewątpliwie coraz częściej ważną stawała się ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, wszelkich informacji technologicznych, handlowych czy nawet organizacji pracy. Potrzeba wprowadzenia do Kodeksu pracy przepisów z zakresu konkurencji zrodziła się w związku z powstaniem nowego ustroju gospodarczego, opartego na zasadach wolności gospodarczej oraz wolności konkurencji w warunkach gospodarki rynkowej. Chodziło o zapewnienie pracodawcom minimum ochrony przed podejmowaniem działalności konkurencyjnej przez aktualnie zatrudnionych lub byłych pracowników. Najwcześniej przepisy antykonkurencyjne zostały wprowadzone w pochodzącym z okresu przedwojennego Kodeksie handlowym. Natomiast w okresie powojennym pojawiły się, gdy podjęto pierwsze działania zmierzające do reformowania gospodarki w kierunku jej urynkowienia²⁶.

W polskim systemie prawnym i orzecznictwie sądowym coraz częściej spotyka się pojęcia „zakaz konkurencji” czy „klauzula konkurencyjna”. Nie są to pojęcia nowe, jak wcześniej wykazano. Żadne z tych pojęć nie doczekało się obecnie swoich definicji, jednakże zauważa się, że część doktryny posługuje się tymi pojęciami zgodnie z przedwojennymi rozwiązaniami²⁷.

26 M. Łajeczko, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, „Prawo Pracy” 1998, nr 1, s. 3.

27 K. Roszewska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3, s. 22–29; T. Kuczyński, *Wybrane zagadnienia regulacji prawnej konkurencji w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 8; M. Kasimowicz-Auer, *Zakaz konkurencji wiążący pracownika po ustaniu stosunku pracy*, „Monitor Pracowniczy” 2001, nr 10, s. 534 i nast.; R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999, s. 24 i nast.; P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 37 i nast.

Celem zakazu konkurencji nie jest ograniczenie czy zakazanie samej konkurencji, lecz ochrona indywidualnych celów realizowanych przez pracodawcę czy też interesu ogólnospołecznego. Posługiwanie się pojęciem „zakaz konkurencji” jest również sprzeczne z treścią zasad prawnych wynikających z Konstytucji RP i innych ustaw²⁸. Zatem zgodnie z treścią art. 20 Konstytucji RP społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast art. 22 stanowi, że ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny²⁹. Można postawić wniosek, że przejawem takiego ograniczenia jest właśnie instytucja „zakazu konkurencji” w prawie pracy. Zasada wolności gospodarczej została rozwinięta w ustawie z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej w treści art. 6 ust. 1³⁰ oraz art. 11 Kodeksu pracy, w którym wprowadzono zasadę swobody nawiązania stosunku pracy.

Przepisy Kodeksu pracy wskazują na dwie instytucje zakazu konkurencji, które swoje unormowania mają w treści od art. 101¹ do art. 101⁴. Pierwsza z nich związana jest z pracownikiem podczas stosunku pracy, druga zaś wiąże pracownika, który ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, po ustaniu stosunku pracy. W literaturze przedmiotu³¹ wyróżnia się tzw. umowę mieszaną – zakaz konkurencji w czasie stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy. Przedmiotem umowy o zakazie konkurencji, niezależnie od tego, czy dotyczy okresu zatrudnienia czy też okresu po jego ustaniu, są: zakaz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy oraz zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej³². Należy podkreślić, że kodeksowy zakaz konkurencji

28 J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 19.

29 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.

30 Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2168.

31 S. W. Ciupa, *Umowa o zakazie konkurencji w Kodeksie pracy*, „Monitor Prawniczy” 1994, nr 4, s. 164.

32 M. Łajeczko, *op. cit.*, s. 8.

nie obowiązuje z mocy samego prawa, a z woli stron w formie zawartej pisemnie umowy.

Artykuł 101¹ k.p. nie przewiduje żadnych ograniczeń o charakterze podmiotowym i przedmiotowym. Zatem umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy może być zawarta z każdym pracownikiem, bez względu na jego stanowisko, rodzaj świadczonej pracy czy dostęp do rozmaitych informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy. Umowa ta nie wprowadza odmienności w kwestii odpowiedzialności pracownika z tytułu naruszenia zobowiązania z umowy o zakazie konkurencji. Pracownik odpowiada jak za naruszenie obowiązków ze stosunku pracy. Przepisy nie czynią ograniczeń co do okresu obowiązywania tej umowy i nie nadają jej charakteru bezwzględnie odpłatnej³³. Główną istotą umowy o zakazie konkurencji jest powstrzymanie się pracownika przed podejmowaniem działań, które pokrywałyby się w całości bądź części z działalnością pracodawcy, co mogłoby w konsekwencji godzić w jego interesy³⁴. Umowa taka może być zawarta ze wszystkimi pracownikami bez względu na zajmowane stanowisko, bowiem nie można z góry przewidzieć, czy dana osoba, która generalnie nie powinna mieć dostępu do chronionych informacji, w jakimś momencie takich informacji nie uzyska. W odróżnieniu od uregulowań przedwojennych, które warunkiem niezbędnym do zawarcia takiej umowy czyniły wymaganie, aby pracownikiem była osoba pełnoletnia, obecnie taką umowę można zawrzeć z każdym pracownikiem, a więc także z młodocianym³⁵. Przepisy dotyczące zakazu konkurencji nie mają zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Strony, zawierając umowę o zakazie konkurencji w czasie stosunku pracy, powinny konkretnie określić zakres zakazu konkurencji, jaki będzie obowiązywał pracownika. Zatem w umowie może być wskazane zobowiązanie pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej na własny rachunek lub innego podmiotu.

33 K. Roszewska, *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie umów Kodeksu pracy – część 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 3, www.czasopisma.beck.pl (dostęp: 18 stycznia 2020 r.).

34 E. Skunarowska-Drzewiecka, *Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy*, Warszawa 2008, s. 15 i nast.

35 K. Walczak, *Komentarz do art. 101¹*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, www.legalis.pl (dostęp: 18 stycznia 2020 r.).

Pracownik w takim przypadku nie powinien świadczyć na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy niezależnie od tego, na jakiej odbywałoby się to podstawie prawnej, a także uczestniczyć w jakichkolwiek przedsięwzięciach konkurencyjnych oraz pełnić w nich funkcji doradczych³⁶. Jednakże należy podkreślić, że umowa o zakazie konkurencji nie może zabraniać podjęcia pracownikowi jakiegokolwiek innego równoległego zatrudnienia³⁷. Kodeks pracy nie przewiduje wypłacania pracownikowi żadnego dodatkowego wynagrodzenia ani odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia. Nie ma przeszkód prawnych, aby w regulacjach wewnętrzzakładowych (regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy) bądź w umowie o zakazie konkurencji uregulować to inaczej. Odszkodowanie takie, o ile zostanie wprowadzone, nie może być w ogóle częścią wynagrodzenia za pracę³⁸. Jednakże umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może być odpłatna, z tym że art. 101² § 3 k.p. nie ma zastosowania przy ustalaniu wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.)³⁹.

Drugi rodzaj umowy dotyczącej zakazu konkurencji to zakaz konkurencji, który pracodawca z pracownikiem może zawrzeć po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna) na podstawie treści art. 101² k.p. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy musi być zawarty w umowie, z tym że nie ma przeciwwskazań, aby była to jedna umowa obejmująca ten zakaz w trakcie trwania stosunku pracy i po jego zakończeniu. Umowa taka musi być terminowa, choć ustawodawca nie ograniczył czasu jej trwania. Jednak ze względu na fakt, iż od długości umowy zależy wysokość przysługującego byłemu pracownikowi odszkodowania, brak terminu końcowego umowy skutkuje, zgodnie z art. 58 k.c., jej nieważnością⁴⁰. Umowa ta powinna obli-

36 R. Sadlik, *Zakaz konkurencji jako sposób ochrony interesów pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 10.

37 T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 343 i nast.

38 A. Patulski, *Komentarz do art. 101¹*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, www.legalis.pl (dostęp: 18 stycznia 2020 r.).

39 Wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 560/01, OSNP 2003, nr 3, poz. 8.

40 K. Walczak, *Komentarz do art. 101²*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, www.legalis.pl (dostęp: 18 stycznia 2020 r.); zob. również wyrok SN

gatoryjnie zawierać określenie strony przedmiotowej zakazu tak precyzyjnie, jak to możliwe ze strony pracodawcy. Przede wszystkim klauzulę konkurencyjną można podpisać tylko z pracownikiem, który ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pojęcie „szczególnie ważne informacje” pracodawca powinien doprecyzować, wykorzystując np. definicję tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 4 z.n.k.u., zgodnie z którą przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą przedsiębiorstwa, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności⁴¹. Informacja, do której będzie miał dostęp pracownik, musi być informacją ściśle określonego rodzaju, nie może być znana wiadomości publicznej oraz pracodawca musi nadać jej swoimi działaniami przymiot poufności⁴². Szczególnie ważną informacją w rozumieniu art. 101² § 1 k.p. jest także wiedza o profilu prowadzonej produkcji lub świadczonych usług oraz zapotrzebowaniu kadrowym i warunkach pracy w kooperującym z pracodawcą podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną⁴³. Według T. Kuczyńskiego⁴⁴ do tajemnic przedsiębiorstwa nie należą jednak wiedza, doświadczenie i umiejętności nabyte przez pracownika podczas zatrudnienia. Warunek posiadania przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji jest obligatoryjnym składnikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – gdy nie zostanie on spełniony – postanowienie umowne tego rodzaju jest nieważne, zgodnie z art. 58 § 1 k.c.⁴⁵ Pojęcie „szczególnie ważne informacje” jest pojęciem szerszym od pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa”. Przyjmuje się, że są to informacje związane z zakresem

z 2 października 2003 r., I PK 453/02, „MoPr” 2004, nr 10, s. 1, wyrok SA w Gdańsku z 6 grudnia 2016 r., III APa 26/16, Legalis.

41 A. Patulski, *Komentarz do art. 101¹*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, www.legalis.pl (dostęp: 18 stycznia 2020 r.).

42 R. Tazbir, *op. cit.*, s. 104.

43 Wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, Legalis.

44 T. Kuczyński, *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1994, nr 1, s. 22.

45 J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 246.

działalności pracodawcy, mające wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy, o których pracownik dowiedział się w trakcie trwania stosunku pracy, jednakże formalnie niestanowiące „tajemnicy przedsiębiorstwa”, ale mimo to mogące spowodować szkodę w sytuacji ich ujawnienia⁴⁶.

Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a zakaz konkurencji

Zakaz konkurencji jest pojęciem włączonym do terminologii prawa pracy dla określenia szczególnej postaci obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy. Taki pogląd znalazł swe odzwierciedlenie tak w orzecznictwie⁴⁷, jak i w literaturze. Zdaniem D. Dörre-Kolasy w obecnym stanie prawnym k.p. nie przewiduje wyrażonego wprost zakazu prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, co nie oznacza, iż takowy obowiązek nie istnieje (...). Prowadzenie działalności konkurencyjnej względem własnego pracodawcy bywa bowiem postrzegane jako naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Z tej perspektywy zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia określony „w odrębnej umowie” może być traktowany jako specyficzna konkretyzacja ogólniejszego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)⁴⁸. W. Masewicz stwierdził natomiast, że zakaz prowadzenia przez pracowników działalności konkurencyjnej

46 P. Nachmann, *Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 1, s. 22.

47 Wyrok SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98 OSNAP 1999, nr 15, poz. 480: „Podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracownik prowadził ją wbrew umowie o zakazie konkurencji, jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły”. Uzasadniając powyższy wyrok, sąd wskazał, że zakaz działań, które godzą w dobro pracodawcy wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jest dalej idący niż ten wywodzący się z art. 101¹ k.p. Wskazuje to na powiązanie zakazu konkurencji z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy.

48 D. Dörre-Kolasa, *Zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2014, Legalis (dostęp: 23 grudnia 2019 r.).

w stosunku do pracodawcy, w zakresie określonym w odrębnej umowie, nie wyłącza ograniczeń zawartych w odrębnych przepisach (art. 101⁴). Oznacza to tyle, iż ze wskazanymi tam osobami nie ma potrzeby zawierać odrębnych umów, chyba że będą one uszczegóławiały zawarte w tych ustawach zapisy. Ponadto brak takiej umowy nie zezwala pracownikowi na zupełną swobodę w prowadzeniu działalności, bowiem – zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – zobowiązany on jest do dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę⁴⁹. Sąd Apelacyjny w Krakowie stanął na stanowisku, że przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie tylko nakłada na pracownika obowiązek pozytywnego zachowania się, lecz także jednocześnie wymaga od niego powstrzymania się od określonych działań, jeśli godzą one w dobro pracodawcy. Zakaz wynikający z tego przepisu jest więc dalej idący niż wynikający z zawarcia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem umowy na podstawie art. 101¹ k.p. Oznacza to, że nawet jeśli w niektórych przypadkach umowa o zakazie konkurencji nie zostanie zawarta, pracownika mimo to obowiązuje powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania, które może być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji⁵⁰.

W doktrynie odnaleźć można jednak i stanowiska odmienne od zaprezentowanych wyżej. I tak część doktryny uważa, że obowiązek pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania zatrudnienia nie może być wywodzony z ogólnego obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy. Taką opinię wyraża np. K. Roszewska, według której zamiar podjęcia takiego zobowiązania zawsze wymaga zawarcia umowy, przy konieczności uwzględnienia przepisów art. 101¹–101⁴ k.p. A umowy o zakazie konkurencji między pracownikiem i pracodawcą doznają w przepisach istotnych ograniczeń. Oznacza to, że nie można wprowadzić takiego zakazu umową lub postanowieniem umownym, opierając się wyłącznie na zasadzie swobody umów, i tym samym dowolnie kształtować jego treści. Ograniczenia te są następstwem funkcji ochronnej prawa pracy w ogóle. Choć słusznie w literaturze poświęconej temu tematowi zwraca się uwagę na to, iż podstawowy cel zakazu konkurencji to

49 W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, 2013, Legalis (dostęp: 23 grudnia 2019 r.).

50 Wyrok SA w Krakowie z 21 czerwca 2017 r., III APa 8/17, LEX 2335345.

przede wszystkim ochrona interesów pracodawcy⁵¹. Stosowne uwarunkowania odnośnie do zakazu konkurencji, a więc dotyczące wszystkich pracowników, w tym również tych nieposiadających odrębnej umowy, mogą również znaleźć się w układzie zbiorowym pracy⁵².

Ważne jest, aby w umowie jasno zdefiniować działalność konkurencyjną poprzez wyszczególnienie wszystkich zakazanych form aktywności zawodowej pracownika. Pracownik bowiem musi wiedzieć, o jaką konkretnie działalność konkurencyjną chodzi. Zakres przedmiotowy tego obowiązku dotyczy w szczególności zakazu ujawniania: norm zakładowych i technologicznych, informacji o obrotach firmy, wielkości produkcji, a także innych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody oraz naruszałoby jego dobre imię i szkodziło wizerunkowi firmy. Regulacja taka ma na celu zabezpieczenie interesów pracodawcy przed ujawnieniem na zewnątrz, a tym samym przedostanie się do niepowołanych osób takich informacji, które stanowią istotne znaczenie dla funkcjonowania firmy w warunkach wolnego rynku. Jest oczywistą rzeczą, że w warunkach gospodarki rynkowej, charakteryzującej się ostrą walką konkurencyjną podmiotów gospodarczych, ujawnienie informacji o stanie finansowym, planach produkcji bądź zbytu może narazić firmę na znaczne straty⁵³.

W literaturze i orzecznictwie przeważa pogląd, że prowadzenie działalności o charakterze konkurencyjnym w stosunku do własnego pracodawcy narusza pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy⁵⁴. W tym miejscu zasadne jest postawienie pytania, dlaczego – mimo wyraźnego zakazu prowadzenia działalności godzącej w podstawowe interesy pracodawcy wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – ustawodawca

51 K. Roszewska, *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie umów Kodeksu pracy*, cz. I, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2; cz. II, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 3, www.czasopisma.beck.pl (dostęp: 18 stycznia 2020 r.).

52 W. Masewicz, *Zakaz działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy*, Warszawa 1996, s. 63.

53 B. Cudowski, *Zakaz konkurencji i związane z nim obowiązki pracownicze w projekcie nowelizacji kodeksu pracy*, „Przegląd Sądowy” 1995, nr 10, s. 83.

54 Stanowisko takie reprezentują np. Z. Góral i M. Skąpski, przywołując np.: wyrok SN z 2 marca 2009 r. (II PK 204/10, LEX nr 817517) oraz wyrok SN z 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 149.

wprowadził dodatkowo możliwość zawierania odrębnej umowy o zakazie konkurencji. J. Stencel zauważa, że obecnie wykształciła się praktyka umieszczania umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jako odrębne paragrafy w umowach o pracę⁵⁵. A. Świątkowski podkreśla ponadto, że Kodeks pracy nie precyzuje, w jakiej umowie powinno zostać sformułowane zastrzeżenie o zakazie konkurencji. Zatem klauzula zawierająca powyższe zastrzeżenie może zostać wprowadzona do zawieranej lub wiążącej strony umowy o pracę. Zakaz konkurencji może być przedmiotem umowy odrębnej od umowy o pracę. Umowa, na której podstawie pracownik zobowiązał się nie podejmować lub zaprzestać kontynuowania działalności konkurencyjnej z pracodawcą, jest zawierana, podobnie jak umowa o odpowiedzialności materialnej pracownika za powierzone mienie, na bazie umowy o pracę. Zależność umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej od umowy o pracę ma jednostronny charakter. Rozwiązanie umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej nie wywiera automatycznie żadnych skutków w stosunku pracy⁵⁶. K. Walczak stwierdza ponadto, że zasadą jest, że pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obowiązek pracownika powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest kategorią węższą niż zakaz podejmowania działań kolidujących z interesem pracodawcy zakotwiczony w obowiązku pracownika dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Powstaje zatem pytanie, czy brak umowy o zakazie konkurencji uprawnia pracownika do podjęcia i prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec własnego pracodawcy, czy też zachowanie takie może zostać uznane za naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy⁵⁷. Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie pozostawia wątpliwości co do tego, że brak umowy o zakazie konkurencji nie powoduje powstania po stronie pracownika prawa do podejmowania działalności konkurencyjnej wobec własnego pracodawcy⁵⁸.

55 J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 120.

56 A. Świątkowski, *Kodeks Pracy...*, Legalis (dostęp: 23 grudnia 2019 r.).

57 K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz 2010*, Legalis (dostęp: 23 grudnia 2019 r.).

58 Por. wyrok SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480, także: wyrok SN z 5 lutego 1998 r., I PKN 506/97, OSNAPiUS 1999, nr 2, poz. 45;

Podstawowe interesy pracodawcy uzasadniające wprowadzenie ograniczeń dodatkowego zatrudnienia mogą być związane przede wszystkim z dyspozycyjnością pracownika, poprawnością wykonywania obowiązków u podstawowego pracodawcy oraz zapobieżeniem niemożliwości świadczenia pracy. Na straży tych interesów stoi obowiązek dbania pracownika o dobro zakładu pracy, wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Interes pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowany, by możliwa była ocena jego zasadności i ważności. Ocena ta powinna również brać pod uwagę interesy indywidualnego pracownika. Zatem każdy przypadek podejmowania dodatkowej działalności przez pracownika powinien być oceniany w sposób indywidualny.

Podsumowanie

Podejmowanie działalności konkurencyjnej w stosunku do swojego pracodawcy zawsze jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Naruszenie tej powinności wynika z faktu, że podstawowym dobrem zakładu pracy jest jego istnienie. A. Sobczyk wprawdzie uważa, że zakład pracy jako byt niematerialny nie może posiadać dóbr, te bowiem są ze swej natury przypisane człowiekowi⁵⁹, zakład zaś stanowi wspólnotę pracowników, tym niemniej podjęcie działalności konkurencyjnej uderza w podstawę jego funkcjonowania, tym samym pozbawia wspomnianą grupę osób możliwości realizowania celów, dla których zostali połączeni. Ustawodawca w Kodeksie pracy nałożył ponadto w tym samym artykule także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji o szczególnie znaczeniu dla pracodawcy, których ujawnienie może spowodować powstanie szkody. W Kodeksie pracy nie wyszczególnia się, jakiego rodzaju może być szkoda, co należy interpretować jak najszerszej, a zatem: materialna, wizerunkowa, godząca w dobre imię, prestiż

z 6 marca 2006 r., II PK 211/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 10 oraz z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219).

⁵⁹ Zob. A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 49 i nast.

itp. Dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia i zachowania w tajemnicy informacji mogących narazić pracodawcę na szkodę są powinnościami pracowniczymi. Oznacza to, że z chwilą ustania stosunku pracy przepisy te przestają obowiązywać – byłego już wówczas – pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie zmienia jednakże faktu, iż pracownik opuszczający danego pracodawcę może być w posiadaniu informacji, o których mowa jest w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Naprzeciw pracodawcy znajdującemu się w takiej właśnie sytuacji wychodzą umowy o zakazie konkurencji. Stanowią one mogą doprecyzowanie podstawowych obowiązków pracowniczych również w chwili ustania stosunku pracy. Z treści umów o zakazie działalności konkurencyjnej wobec aktualnego i/lub byłego pracodawcy można wyprowadzić nakaz takiego postępowania, aby przynajmniej mu nie szkodzić. Konstrukcja umownego zakazu konkurencji pozwala zawierać z pracownikiem zindywidualizowane porozumienia w zależności od tego, jaką szkodę może on wyrządzić pracodawcy. Szczególny nacisk może zostać położony na ochronę tajemnic pracodawcy. Może ona obejmować np. listy klientów, dane techniczne wynalazków, stosowane patenty, zastrzeżenia itp., ochronę znaków towarowych, nazw wyrobów, receptur, parametrów procesów technologicznych i wiele innych. Informacje te należą do danych szczególnie wrażliwych dla pracodawców, a ich ujawnienie lub wykorzystywanie w nowym miejscu pracy albo własnej działalności może powodować występowanie szkody u poprzedniego pracodawcy. W interesie pracodawcy jest zatem zawieranie umów o zakazie konkurencji nie tylko podczas trwania stosunku pracy, ale także po jego ustaniu.

Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowią ograniczenie jednej z podstawowych wolności i praw człowieka, tj. prawa do wyboru miejsca zatrudnienia i podjęcia pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, zainteresowaniami i wiedzą. Dlatego też pracownikom przysługuje z tego tytułu odszkodowanie. Niezależnie jednak od tego, czy zostanie ono wypłacone, czy też nie, pracownik nie może naruszać zawartej umowy w czasie jej obowiązywania. Osobną kwestią wydaje się natomiast odpowiedź na pytanie, czy pracownik może wykorzystywać zdobytą wiedzę i doświadczenie w nowym miejscu pracy, jeżeli nawet nowy pracodawca nie prowadzi działalności konkurencyjnej w stosunku do poprzedniego. W mojej opinii taka sytuacja może mieć

miejsce, tym niemniej każdy tego typu przypadek należy rozpatrywać indywidualnie. Może bowiem okazać się, że wprawdzie w nowym miejscu pracy nie prowadzi się działalności konkurencyjnej, ale poprzez wykorzystywanie przez pracownika wiedzy wyniesionej z poprzedniego miejsca pracy zostaną ujawnione informacje o szczególnym znaczeniu. Tym samym naruszone zostaną i umowa o zakazie konkurencji, i obowiązek zachowania w tajemnicy informacji mogących narazić (byłego) pracodawcę na szkodę.

Bibliografia

- Bogdalski P., *Tajemnica przedsiębiorstwa – zagadnienia konstrukcyjne*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 6.
- Ciupa S. W., *Umowa o zakazie konkurencji w Kodeksie pracy*, „Monitor Prawniczy” 1994, nr 4.
- Cudowski B., *Zakaz konkurencji i związane z nim obowiązki pracowniczego w projekcie nowelizacji kodeksu pracy*, „Przegląd Sądowy” 1995, nr 10.
- Czerniak-Swędziół J., *Pracownicy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Iwulski J., *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
- Jackowiak U. (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdańsk 1996.
- Koczur W., *Tajemnica pracodawcy (zakładowa)*, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 7.
- Kosikowski C., Ławicki T., *Ochrona prawna konkurencji i zwalczanie praktyk monopolistycznych*, Warszawa 1994.
- Kuczyński T., *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1994, nr 1.
- Kuczyński T., *Wybrane zagadnienia regulacji prawnej konkurencji w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 5.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Łajczko M., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, „Prawo Pracy” 1998, nr 1.
- Kasimowicz-Auer M., *Zakaz konkurencji wiążący pracownika po ustaniu stosunku pracy*, „Monitor Pracowniczy” 2001, nr 10.
- Masewicz W., *Zakaz działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy*, Warszawa 1996.
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, www.legalis.pl.
- Nachmann P., *Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 1.
- Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014.
- Roszevska K., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3.

- Roszevska K., *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie umów Kodeksu pracy – część 1*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 2.
- Roszevska K., *Ograniczenia w swobodzie konkurencji na podstawie umów Kodeksu pracy – część 2*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 3.
- Sadlik R., *Zakaz konkurencji jako sposób ochrony interesów pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Sanetra W., *Kilka uwag o pojęciu, znaczeniu i różnicowaniu interesów w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1988, nr 6.
- Skunarowska-Drzewiecka E., *Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy*, Warszawa 2008.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2014, Legalis.
- Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Tazbir R., *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Zakamycze 1999.
- Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2019, www.legalis.pl.
- Zdyb M. (red.), *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, LEX/el. 2019.

Akty normatywne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz.U. UE.L.2016.157.1 z 15 czerwca 2016 r.).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483.
- Rozporządzenie RP z 16 marca 1928 r., Dz.U. z 1928 r., nr 35, poz. 323–324.
- Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, t.j. z 30 maja 2019 r.
- Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2168.
- Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141.

Orzecznictwo

Postanowienie Sądu Antymonopolowego z 15 maja 1996 r., XVII Amz 1/96, „Wokanda” 1997, nr 10.

Wyrok ETPCz z 5 listopada 2019 r. w sprawie Herbai przeciwko Węgrom (nr 11608/15), Legalis, nr 2244659.

Wyrok SA w Gdańsku z 6 grudnia 2016 r., III APa 26/16, Legalis.

Wyrok SA w Krakowie z 21 czerwca 2017 r., III APa 8/17, LEX 2335345.

Wyrok SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480.

Wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 560/01, OSNP 2003, nr 3, poz. 8.

Wyrok SN z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.

Wyrok SN z 2 marca 2009 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.

Wyrok SN z 2 października 2003 r., I PK 453/02, „MoPr” 2004, nr 10.

Wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, Legalis.

Wyrok SN z 25 stycznia 2007 r., I PK 207/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 157.

Wyrok SN z 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.

Wyrok SN z 5 lutego 1998 r., I PKN 506/97, OSNAPiUS 1999, nr 2, poz. 45.

Wyrok SN z 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67.

Wyrok SN z 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 149.

Wyrok SN z 6 marca 2006 r., II PK 211/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 10.

Jolanta Drobot¹

Uniwersytet w Białymstoku

UBEZWŁASNOWNIENIE CAŁKOWITE NA TLE ROZWIĄZAŃ EUROPEJSKICH

ABSTRACT

Total incapacitation in comparison with European solutions

Total incapacitation is a civil law institution that significantly affects an individual's ability to self-determine. The years-long ongoing discussion on the compliance of this institution with the Polish Constitution encourages an examination of whether the regulations concerning incapacitation do actually protect the interests of the disabled person and whether they are consistent with the contemporary reality of life for people with intellectual disabilities. Many European countries are stepping away from a strict framework of depriving individuals of their capacity to perform acts in law through incapacitation. This study contains legal recommendations that the Polish legislature should consider in its further attempts to amend civil law in the matter of incapacitation and the care of people with disabilities.

Keywords: total incapacitation, partial incapacitation, legal capacity, capacity to perform acts in law

¹ Doktorantka na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Prawnik w Kancelarii Radców Prawnych Bieluk i Partnerzy.

Słowa kluczowe: ubezwłasnowolnienie całkowite, ubezwłasnowolnienie częściowe, zdolność prawna, zdolność do czynności prawnych

1. Wstęp

Ubezwłasnowolnienie całkowite zostało uregulowane w Księdze Pierwszej – część ogólna ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny². Zasadniczym celem omawianej instytucji jest zapewnienie ochrony interesów osoby, która z uwagi na swój stan zdrowia nie jest w stanie samodzielnie podejmować czynności prawnych dotyczących jej spraw. Wskazuje się, że od czasu wprowadzenia Kodeksu cywilnego do porządku prawnego przepisy konstruujące przesłanki ubezwłasnowolnienia całkowitego nie podlegały nowelizacji³. Tymczasem na przestrzeni lat dochodziło do zmian w ułatwianiu osobom chorym psychicznie czy też upośledzonym umysłowo funkcjonowania w życiu codziennym samodzielnie bądź przy pomocy innych osób. Zawdzięczać to należy przede wszystkim rozwojowi psychologii i medycyny. Nowoczesne metody leczenia w wielu przypadkach prowadzą do osiągnięcia stanu zdrowia pacjenta pozwalającego mu na świadome podejmowanie decyzji. Już w latach 70. XX w. dostrzegano potrzebę wytworzenia bardziej powszechnych form pomocy w załatwianiu spraw życiowych przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Zwracano uwagę na istnienie dużej różnorodności i złożonego charakteru spraw do załatwienia, w których niezbędne jest zachowanie zdolności do działań prawnych. Zmiany metod postępowania leczniczego wobec osób leczonych psychiatrycznie, stosowanie systemu „otwartych drzwi”, urlopowanie pacjentów szpitalnych na krótkie pobyty w domu powodowały, iż również pacjenci szpitali psychiatrycznych bez nadzoru i pomocy

² T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1145 z późn. zm., dalej jako k.c.

³ L. Ludwiczak, *Ubezwłasnowolnienie w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2012, s. 13; M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, *Instytucja ubezwłasnowolnienia w perspektywie unormowań Konstytucji RP oraz konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*, Gdańskie Studia Prawnicze, t. XL, 2018, s. 151; M. Domański, *Ubezwłasnowolnienie w prawie polskim a wybrane standardy międzynarodowej ochrony praw człowieka*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne” 17/2014, s. 9.

lekarzy szpitala stawali wobec złożonych zagadnień prawnych z zakresu prawa cywilnego czy też prawa pracy⁴.

Zaskakujące jest jednak, że w Polsce liczba osób ubezwłasnowolnionych całkowicie stale rośnie. W 1985 r. odnotowano około 24 tys. osób ubezwłasnowolnionych, w 2008 r. liczba ta wynosiła 60 tys., zaś w 2012 r. były to 74 tys. osób. Szacuje się, że w 2019 r. około 90 tys. osób w Polsce było ubezwłasnowolnionych całkowicie⁵. Warto również zwrócić uwagę na przewagę orzekania ubezwłasnowolnienia całkowitego nad ubezwłasnowolnieniem częściowym. W 2006 r. uwzględniono 5497 wniosków o ubezwłasnowolnienie całkowite, podczas gdy częściowe ubezwłasnowolnienie orzeczono wobec 692 osób. W 2014 r. liczba wydanych postanowień o ubezwłasnowolnieniu całkowitym wzrosła do 7728, natomiast o ubezwłasnowolnieniu częściowym zapadły 823 postanowienia. W I półroczu 2019 r. odnotowano aż 4977 postanowień o ubezwłasnowolnieniu całkowitym. Częściowo ubezwłasnowolniono „jedynie” 386 osób⁶.

Podczas gdy w Polsce rośnie znaczenie ubezwłasnowolnienia całkowitego, część krajów Europy zastępuje omawianą instytucję regulacjami bardziej elastycznymi. Proponowane rozwiązania mają na celu pomóc osobom dorosłym, których stan zdrowia nie pozwala na samodzielne dokonywanie czynności prawnych, przy określeniu sfery swobody działania tych osób w swoich sprawach. W niniejszym opracowaniu zostanie podjęta analiza rozwiązań funkcjonujących w innych porządkach prawnych. Rozważania te będą zmierzały do ustalenia, czy na tle rozwiązań europejskich polskie regulacje pozwalają na realizację podstawowego celu ubezwłasnowolnienia⁷. Niezbędne będzie określenie, czy istnieją instrumenty prawne, które pozwalają na modyfikację obowiązujących regulacji bądź

4 J. Fiutowski, *Zdolność do czynności prawnych osób z zaburzeniami psychicznymi w świetle analizy spraw o ubezwłasnowolnienie*, „Psychiatria Polska” 5/1976, s. 515–521.

5 Pismo procesowe Rzecznika Praw Obywatelskich złożone w sprawie prowadzonej przed Trybunałem Konstytucyjnym, SK 23/18, s. 14, dostęp 25 stycznia 2020 r., <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Stanowisko%20RPO%20dla%20TK%20w%20sprawie%20ubezw%20C5%82asnowolnienia.pdf>.

6 Ewidencja spraw o ubezwłasnowolnienie w sądach okręgowych – I instancja w latach 2004–2018 oraz w I półroczu 2019 r., dostęp 25 stycznia 2020 r., <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>.

7 L. Ludwiczak, *op. cit.*, s. 13.

zastąpienie ich innymi mechanizmami prawnymi w taki sposób, aby pogodzić swobodę działania podopiecznych z ochroną ich interesów.

2. Pojęcie i skutki ubezwłasnowolnienia całkowitego w polskim Kodeksie cywilnym

Istota ubezwłasnowolnienia całkowitego została wyrażona w art. 13 § 1 k.c. Zgodnie z tym przepisem osoba, która ukończyła lat 13, może być ubezwłasnowolniona całkowicie, jeżeli skutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie jest w stanie kierować swym postępowaniem. Z § 2 tego przepisu wynika, że dla ubezwłasnowolnionego całkowicie ustanawia się opiekę, chyba że pozostaje on jeszcze pod władzą rodzicielską. Stosownie do powyższej regulacji możliwość orzeczenia ubezwłasnowolnienia całkowitego osoby fizycznej uzależniona jest od spełnienia łącznie dwóch przesłanek:

- 1) ukończenia przez osobę fizyczną 13. roku życia,
- 2) braku możliwości kierowania swoim postępowaniem wskutek wystąpienia choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innych zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii.

Nie budzi wątpliwości, że osoba fizyczna przed ukończeniem 13. roku życia w ogóle nie ma zdolności do czynności prawnych. Z kolei niemożność kierowania swym postępowaniem odnoszona jest do dysfunkcji mentalnej wywołanej chorobą psychiczną, niedorozwojem umysłowym lub innymi zaburzeniami psychicznymi, w szczególności pijaństwem lub narkomanią. Pojęcie „niemożność” wskazuje na brak mentalnego, świadomego kontaktu z otoczeniem i na niemożność intelektualnej oceny swojej sytuacji. Nie może to dotyczyć osób, które z powodu swojej ułomności bądź inwalidztwa (np. wylewu, skutków wypadku, utraty wzroku, słuchu, mowy) mają bardzo utrudniony kontakt z otoczeniem, ale ich zdolności intelektualne nie zostały istotnie naruszone lub ograniczone⁸.

⁸ T. Sokołowski, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, A. Kidyba (red.), Warszawa 2012, s. 81.

W doktrynie prawniczej przez niemożność kierowania swym postępowaniem rozumie się brak możliwości dokonywania świadomych i swobodnych czynności prawnych, przy czym niemożność ta nie odnosi się do żadnej innej aktywności niż dokonywanie czynności prawnych⁹. Omawiany termin rozumiany jest w orzecznictwie w szerszym kontekście jako brak świadomego kontaktu z otoczeniem, brak możliwości intelektualnej oceny swojej sytuacji, swojego zachowania i wywołanym nim następstw¹⁰. Niemożność kierowania swym postępowaniem odnosi się zarówno do sfery stosunków cywilnoprawnych, jak i do stosunków regulowanych innymi gałęziami prawa¹¹, w tym do stosunku pracy.

Zasadniczym następstwem orzeczenia wobec osoby fizycznej ubezwłasnowolnienia całkowitego jest nieważność dokonywanej przez nią czynności prawnej (art. 14 § 1 k.c.). Wyjątkiem od tej zasady jest zezwolenie na samodzielne dokonywanie przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie umów powszechnie zawieranych w drobnych bieżących sprawach życia codziennego. Umowa taka staje się ważna z chwilą jej wykonania, chyba że pociąga za sobą rażące pokrzywdzenie osoby niezdolnej do czynności prawnych (art. 14 § 2 k.c.). Skutki ubezwłasnowolnienia całkowitego uregulowane są również w innych przepisach prawa. Osoba ubezwłasnowolniona całkowicie nie może sporządzić testamentu¹², nie ma prawa udziału w referendum oraz czynnego prawa wyborczego¹³, nie może zawrzeć małżeństwa¹⁴ czy też wykonywać niektórych zawodów¹⁵.

9 P. Księżak, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Tom I. Przepisy wprowadzające. Część ogólna. Własność i inne prawa rzeczowe*, K. Osajda (red.), Warszawa 2013, s. 357; podobnie M. Serwach, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, M. Pyziak-Szafnicka, P. Księżak (red.), Warszawa 2014, s. 197.

10 Postanowienie SN z 17 marca 2013 r., I CSK 122/13, LEX nr 1353039, postanowienie SN z 6 września 2017 r., I CSK 331/17, LEX nr 2382434.

11 S. Dmowski, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, S. Dmowski, S. Rudnicki, Warszawa, 2011, s. 87.

12 Art. 944 § 1 k.c.

13 Art. 10 § 2 pkt 3) ustawy z 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 684 z późn. zm.

14 Art. 62 ust. 2 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.), art. 11 § 1 ustawy z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2086 z późn. zm.).

15 Art. 4b ust. 1 pkt 4) ustawy z 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1513 z późn. zm., art. 24 ust. 1 pkt) 4 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach

Spór w doktrynie prawa pracy wywołuje możliwość podjęcia i realizacji stosunku pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie. Część doktryny prawa pracy wyraża zdanie, że nie może ona zawrzeć umowy o pracę¹⁶. Wskazuje się, że wniosek taki wynika z art. 22 § 3 k.p. Wedle tego przepisu osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać. Podnosi się, że powyższy przepis dopuszcza możliwość zawarcia umowy o pracę przez osobę posiadającą co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Osoba ubezwłasnowolniona całkowicie nie posiada tzw. zdolności pracowniczej w obszarze prawa pracy. Oznacza to, że nie może ona podejmować żadnych czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Dodatkowo zawarcie umowy o pracę stanowi rodzaj czynności prawnej, która nie może być dokonana przez przedstawiciela ustawowego¹⁷.

Wyrażane są również przeciwnie opinie, w myśl których osoby ubezwłasnowolnione całkowicie mogą zawierać umowy o pracę i realizować zatrudnienie. Zdaniem M. Gersdorf osiągnięcie określonego wieku jest jedynym i wystarczającym warunkiem do podjęcia pracy¹⁸. Co więcej, Kodeks pracy nie zawiera zakazu zatrudniania osób ubezwłasnowolnionych całkowicie. Tak jak w przypadku stosunków cywilnoprawnych czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy może dokonywać opiekun¹⁹.

prawnych, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2115 z późn. zm., art. 28 pkt 2) ustawy z 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 576 z późn. zm.).

16 Tak m.in. Z. Salwa, *Prawo pracy w PRL w zarysie*, Warszawa 1989, s. 123; G. Goździewicz, *Podmiotowość pracownicza*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 128; J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 124; T. Zieliński, G. Goździewicz, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2011, s. 151; Pismo procesowe Rzecznika Praw Obywatelskich..., s. 4.

17 T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 141.

18 M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „Nowe Prawo” 5/1979, s. 51.

19 D. Karkowska, *Prawo medyczne pielęgniarek*, Warszawa 2013, s. 284; R. Sadlik, *op. cit.*

W mojej ocenie należy przychylić się do drugiego z powyżej przedstawionych poglądów. Uważam, że prawo pracy nie zabrania nawiązywania stosunków pracy przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Wniosek taki należy wyprowadzić z treści art. 22 § 3 k.p., z którego wynika wyłącznie rozszerzenie uprawnień osób o ograniczonej zdolności do czynności prawnych o samodzielne zawarcie umowy o pracę. Przepis ten nie formułuje zakazu nawiązywania stosunków pracy przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Zastrzec jednak trzeba, że czynność prawna w postaci zawarcia umowy o pracę musiałaby zostać dokonana przez opiekuna osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w aktualnym orzecznictwie²⁰.

3. Ubezwłasnowolnienie w wybranych państwach Europy

W większości państw odchodzi się obecnie od sztywnego ograniczania praw i wolności osób chorych psychicznie, upośledzonych lub uzależnionych na rzecz regulacji bardziej elastycznych, dopasowanych do konkretnych sytuacji przez sąd orzekający w danej sprawie²¹.

W Austrii ubezwłasnowolnienie zostało zastąpione w 1984 r. instytucją zarządzenia (*Sachwalterschaft*) orzekanego wobec osoby pełnoletniej. Zakres zdolności do czynności prawnych osób fizycznych przed ukończeniem 18. roku życia jest uzależniony od osiągnięcia określonego wieku. Dzieci do 7. roku życia nie posiadają zdolności do czynności prawnych z wyjątkiem drobnych transakcji dokonywanych na podstawie tzw. prawa kieszonkowego (*Taschengeldgerecht*). W myśl ustalonych reguł transakcja staje się ważna z chwilą uiszczenia przez dziecko zapłaty. Transakcje z odroczoną płatnością uznawane są za nieważne. Z kolei dzieci w wieku 7–14 lat mogą podejmować czynności prawne, które przynoszą wyłącznie korzyści. W przeciwnym razie czynność prawna wymaga potwierdzenia przez opiekuna. Osoby w wieku od 14 do 18 lat

²⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 5 kwietnia 2018 r., III AUa 837/17, LEX nr 2482908.

²¹ Wyrok TK z 7 marca 2007 r., K 28/05, LEX nr 257749.

mogą dokonywać większości czynności prawnych, które jednak opiekun może anulować z ważnych powodów²².

W latach 90. w Niemczech instytucję ubezwłasnowolnienia (*Entmündigung*) zastąpiono koncepcją opieki nad dorosłymi. Ustawodawca opierał się na przekonaniu, że osobom niepełnosprawnym powinno zapewnić się należytą opiekę, a nie pozbawiać ich zdolności do czynności prawnych. Zgodnie z prawem niemieckim opiekun może uzyskać uprawnienia do prawnego zastępstwa podopiecznego. Istnieje zatem wymóg uzyskania w ramach zakresu zadań powierzonych opiekunowi jego zgody na określoną czynność podopiecznego. W efekcie przewidziano instrumenty prawne ograniczające swobodę samodzielnego dokonywania czynności prawnych przez osobę z zaburzeniami psychicznymi. Nie jest to jednak uwarunkowane brakiem możliwości do samodzielnego działania opiekuna. W tym zakresie istotną rolę pełni sąd, który powinien określić katalog czynności wymagających zgody opiekuna. Ponadto rolą sądu jest zweryfikowanie ewentualnych niebezpieczeństw groźących podopiecznemu w zakresie czynności, których może dokonywać samodzielnie. Przyjęty system przypomina polskie rozwiązania prawne dotyczące ubezwłasnowolnienia częściowego, gdzie osobie ubezwłasnowolnionej przyznaje się swobodę w zawieraniu umów należących do umów powszechnie zawieranych w drobnych bieżących sprawach życia codziennego bez zgody przedstawiciela ustawowego (art. 20 k.c.)²³. Warto dodać, że w 2005 r. wprowadzono dodatkowe obostrzenie w ustanawianiu opieki dla osoby pełnoletniej. Nie można ustanowić opiekunem osoby, na którą nie wyraża zgody zainteresowany²⁴.

22 R. Pudło, *Ubezwłasnowolnienie – doktryna, wątpliwości, alternatywy*, „Psychiatria po Dyplomie” 3/2012, t. 9, s. 45.

23 I. Markiewicz, J. Heitzman, A. Pilszyk, *Ubezwłasnowolnienie – instytucja wciąż potrzebna?*, „Psychiatria” 11/2014, s. 203–210; R. Pudło, *op. cit.*, s. 45; U. Ernst, *Ubezwłasnowolnienie*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 4/2010, s. 29–30.

24 Podkreślił to TK w wyroku w sprawie K 28/05; szerzej na ten temat: M. Szeroczyńska, *Ubezwłasnowolnienie i alternatywne formy pomocy w realizowaniu zdolności do czynności prawnych osób z niepełnosprawnością intelektualną, w regulacjach międzynarodowych oraz w prawie obcym, na przykładzie Estonii, Niemiec, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Kanady (stanu Manitoba)*, [w:] *Jeśli nie ubezwłasnowolnienie, to co? Prawne formy wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną*, K. Kędzióra (red.), Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2012, s. 45–48.

Po zniesieniu w Austrii i Niemczech instytucji ubezwłasnowolnienia w dalszym ciągu poszukiwano rozwiązań, które w jak najszerszym zakresie uwzględniałyby wolę podopiecznego. Z tego też powodu wprowadzono instytucję pełnomocnictwa na przyszłość (*Vorsorgevollmacht*). Umożliwia ono osobom dorosłym decydowanie o osobie opiekuna powołanego dla nich w razie utraty zdolności do samodzielnego działania poprzez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści. Sąd przy ustalaniu opiekuna na przyszłość nie jest jednak związany oświadczeniem osoby dorosłej o ewentualnym opiekunie. Musi jednak wziąć je pod uwagę przy wydawaniu decyzji²⁵.

Z kolei holenderski kodeks cywilny przewiduje instytucję mentoringu na rzecz osoby dorosłej. Zgodnie z art. 450 ust. 1 holenderskiego kodeksu cywilnego sąd może ustanowić opiekę mentorską dla osoby dorosłej, która ze względu na swój stan psychiczny lub fizyczny jest czasowo lub trwale niezdolna do czuwania nad swoimi interesami. Wedle ust. 3 tego przepisu mentoring może zostać ustanowiony, jeżeli można oczekiwać, że osoba dorosła znajdzie się w sytuacji wskazanej w ust. 1, dającej się przewidzieć w przyszłości. Podobnie jak w przypadku rozwiązań austriackich czy niemieckich prawo cywilne w Holandii przewiduje, że sąd przy wyznaczaniu osoby mentora kieruje się wyraźną preferencją zainteresowanego, chyba że istnieją uzasadnione powody, aby sprzeciwić się takiemu wyznaczeniu (art. 452 ust. 3 kodeksu cywilnego Holandii). Zaznacza się przy tym, że jeśli osoba dorosła pozostaje w związku małżeńskim, związku partnerskim lub ma innego towarzysza życia, przy wyznaczaniu mentora osoby te brane są pod uwagę w pierwszej kolejności. W braku takich osób w kręgu najbliższych zainteresowanego kandydatem na mentora mogą być rodzice, dzieci bądź rodzeństwo osoby dorosłej (art. 452 ust. 4 kodeksu cywilnego Holandii). Mentorem może zostać wyznaczona również osoba prawna, o ile ma pełną zdolność do czynności prawnych (art. 452 ust. 5 kodeksu cywilnego Holandii)²⁶.

Osoba dorosła objęta opieką mentorską nie może zasadniczo dokonywać czynności prawnych związanych m.in. z opieką czy leczeniem.

²⁵ U. Ernst, *op. cit.*, s. 30; R. Pudlo, *op. cit.*, s. 45.

²⁶ Burgerlijk Wetboek, Boek 1, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002656/2019-01-29> (dostęp: 25 stycznia 2020).

W jej imieniu występuje mentor. Pozostawia się jednak możliwość samodzielne działania osoby dorosłej w wyraźnie zakreślonych sprawach. W takich sytuacjach rolą mentora jest doradzanie osobie dorosłej w podejmowaniu określonych czynności prawnych i monitorowanie jej interesów. Mentor może sprzeciwić się danej czynności prawnej, jeśli jest to konieczne w celu zapobieżenia krzywdzie zainteresowanej osoby (art. 453 kodeksu cywilnego Holandii). Jest on również zobowiązany angażować osobę dorosłą w samodzielne wykonywanie jej obowiązków i dokonywanie czynności prawnych, jeżeli można ją uznać za zdolną do rozsądnej oceny swoich interesów (art. 454 ust. 1 kodeksu cywilnego Holandii)²⁷.

Również we Francji dokonano gruntownych zmian przepisów o ubezwłasnowolnieniu. Przypominają one jednak polską konstrukcję ubezwłasnowolnienia całkowitego i częściowego. W rozdziale II francuskiego kodeksu cywilnego dotyczącego środków ochrony prawnej osób dorosłych (art. 425–494(12) *Des mesures de protection juridique des majeurs*) przyznano sądom narzędzia do ograniczania w różnym stopniu zdolności do czynności prawnych²⁸. Różnicowanie to zależy głównie od stanu zdrowia osoby, której pomoc ma dotyczyć. Przykładowo stosownie do art. 440 francuskiego kodeksu cywilnego osoba, która nie jest w stanie samodzielnie podejmować czynności prawnych, może korzystać z pomocy kuratora. Natomiast opieka jest wymagana, gdy zostanie ustalone, że osoba niepełnosprawna musi być w sposób stały reprezentowana przy prowadzeniu jej spraw. Opieka ustanawiana jest, gdy zarówno ochrona sądu, jak i kuratela nie są w stanie zapewnić wystarczającej ochrony interesów podopiecznego²⁹.

W Szwecji od 1989 r. nie funkcjonuje instytucja ubezwłasnowolnienia³⁰. Wypracowano za to trzy podstawowe formy wspierania osób niepełnosprawnych w podejmowaniu czynności prawnych. Pierwszą z nich jest powiernictwo (*trusteeship*)³¹. Sąd wyznacza zakres kompetencji po-

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ U. Ernst, *op. cit.*, s. 30.

²⁹ Code civil, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT-000006070721&dateTexte=20191215> (dostęp: 25 stycznia 2020 r.).

³⁰ R. Pudło, *op. cit.*, s. 45.

³¹ M. Szeroczyńska, *op. cit.*, s. 48.

wiernika co do czynności prawnych dokonywanych za podopiecznego. Tylko w tych sferach osoba niepełnosprawna traci zdolność do czynności prawnych³². W pozostałych sprawach posiada ona pełną zdolność do czynności prawnych i może samodzielnie decydować. Ponadto prawo szwedzkie reguluje formę wsparcia dla osób niepełnosprawnych w postaci tzw. kustodii. Osoba pełniąca funkcję tzw. kustodiana ma za zadanie wspieranie podopiecznego w podejmowaniu decyzji. Kustodian wyznaczany jest przez sąd dla osób, które z powodu choroby, niepełnosprawności intelektualnej, słabego stanu zdrowia lub z innych przyczyn potrzebują wsparcia w zapewnieniu ochrony ich praw, zarządzaniu majątkiem bądź realizacji ich potrzeb. Regulacje w Szwecji przewidują również możliwość reprezentacji przez osobę trzecią w ramach pełnomocnictwa (*power of attorney*). Niemniej pełnomocnictwo może zostać udzielone tylko przez osobę w pełni świadomą podejmowanych decyzji. Jeśli wynika to z treści pełnomocnictwa, pełnomocnik posiada prawo do reprezentacji mocodawcy po faktycznej utracie przez niego kompetencji decyzyjnych w zakresie, w jakim pełnomocnictwo zostało mu udzielone. Jeśli osoba dorosła wyznaczyła pełnomocnika, nie ustanawia się dla niej powiernika ani kustodiana³³.

Włoskie prawo cywilne przewiduje instrumenty prawne zbliżone do polskich rozwiązań o ubezwłasnowolnieniu częściowym polegające na pomocy osobom niepełnosprawnym w podejmowaniu czynności prawnych. Jednym z rozwiązań jest tzw. administracja wsparcia (*amministrazione di sostegno*)³⁴. Jak wynika z art. 404 włoskiego kodeksu cywilnego, osoba, która z powodu choroby lub upośledzenia fizycznego lub psychicznego nie jest w stanie, częściowo lub czasowo, zapewnić ochrony własnych interesów, może uzyskać pomoc administratora wsparcia wyznaczonego przez sąd opiekuńczy. Przy wyznaczaniu przez sąd administratora wsparcia dla osoby niepełnosprawnej oznacza się zakres czynności, których może on dokonywać za beneficjenta opieki. Sąd określa

32 A. Iwanowska, *Ubezwłasnowolnienie: stop dla osób wykorzystujących podopiecznych*, „Rzeczpospolita”, wydanie z 24 czerwca 2016 r., <https://www.rp.pl/Opinie/3062-49973-Ubezwlasnowolnienie-stop-dla-osob-wykorzystujacych-podopiecznych.html> (dostęp: 15 grudnia 2019 r.).

33 M. Szeroczyńska, *op. cit.*, s. 48.

34 R. Pudło, *op. cit.*, s. 45.

także katalog czynności prawnych, jakie mogą być dokonywane przy pomocy administratora wsparcia. W myśl art. 409 włoskiego kodeksu cywilnego beneficjent zachowuje zdolność do czynności prawnych w zakresie wszystkich działań, które nie wymagają wyłącznej reprezentacji lub niezbędnej pomocy administratora wsparcia. Beneficjent administracji wsparcia może w każdym przypadku podjąć niezbędne działania w celu zaspokojenia jego potrzeb codziennego życia³⁵.

Równoległe do instytucji administracji wsparcia funkcjonuje ubezwłasnowolnienie (*interdizione*) zbliżone w swej konstrukcji prawnej do ubezwłasnowolnienia całkowitego w polskim Kodeksie cywilnym³⁶. W myśl art. 414 włoskiego kodeksu cywilnego zabronione jest dokonywanie czynności prawnych przez osoby upośledzone, które nie są w stanie zadbać o swoje interesy. W art. 415 włoskiego kodeksu cywilnego został wskazany katalog osób, wobec których możliwe jest orzeczenie ubezwłasnowolnienia. Przewiduje się, że ubezwłasnowolnienie może nastąpić w przypadku osoby starszej w razie niedomagań umysłu czy też wobec osób nadużywających alkoholu lub narkotyków, co może narazić rodzinę takiej osoby na szkodę majątkową. Co ciekawe osobą ubezwłasnowolnioną może być osoba niesłysząca oraz osoba niewidoma od urodzenia bądź od wczesnego dzieciństwa. Warunkiem orzeczenia ubezwłasnowolnienia tych osób jest brak otrzymania wystarczającego wykształcenia, gdy okaże się, że są całkowicie niezdolne do zaspokajania własnych interesów³⁷.

Rezygnacja z instytucji ubezwłasnowolnienia nastąpiła również w Gruzji po wydaniu wyroku sądu konstytucyjnego Gruzji z 8 października 2014 r. w sprawie Irakli Kemoklidze i Davit Kharadze przeciwko parlamentowi Gruzji³⁸. Stwierdzono, że regulacje dotyczące ubezwłasnowolnienia są niezgodne z konstytucją, bowiem przepisy prawa cywilnego dotyczące ubezwłasnowolnienia zbyt daleko ingerują w autonomię woli jednostki³⁹. Na skutek wydania wyroku sądu konstytucyjnego

35 Codicile civile, <https://www.ipsoa.it/codici/cc/11/t1> (dostęp: 15 grudnia 2019 r.).

36 Podkreślił to TK w wyroku w sprawie K 28/05, R. Pudlo, *op. cit.*, s. 45.

37 Codicile civile.

38 N2/4/532, 533, <http://constcourt.ge/uploads/other/2/2508.pdf> (dostęp: 15 grudnia 2019 r.).

39 M. Szwed, *Likwidacja konstrukcji ubezwłasnowolnienia w Gruzji po wyroku Sądu Konstytucyjnego z 8 października 2014 r.*, „Przegląd Legislacyjny” 1/2017, s. 65.

zlikwidowano instytucję ubezwłasnowolnienia. W miejsce dotychczasowych regulacji wprowadzono pojęcie osoby potrzebującej wsparcia psychospołecznego. Terminem tym określa się osobę fizyczną cierpiącą na trwale zaburzenia psychiczne lub intelektualne, które w relacji z innymi przeszkodami uniemożliwiają jej uczestniczenie w życiu publicznym na równi z innymi osobami, jak również utrudniają jej wyrażanie swojej woli i podejmowanie świadomych decyzji w obszarach zakreślonych przez sąd. Ostatecznie osoby dorosłe z niepełnosprawnością psychiczną lub intelektualną nie są obejmowane opieką, a jedynie wsparciem. Na osobie wspierającej ciąży obowiązek monitorowania świadczeń medycznych udzielanych podopiecznemu, ustalania jej życzeń i preferencji oraz pomagania w podejmowaniu decyzji. W zależności od treści orzeczenia sądu ustanawiającego wsparcie osoba wspierająca powinna pomagać osobie wspieranej w zawieraniu umów poprzez wyjaśnienie warunków oraz skutków prawnych. Wyjątkowo, gdy nie jest możliwe ustalenie woli osoby wspieranej przez okres dłuższy niż miesiąc i gdy jest to potrzebne do zapobieżenia powstania poważnych szkód po stronie osoby wspieranej, sąd może udzielić osobie wykonującej wsparcie stosownego upoważnienia do dokonywania niezbędnych czynności prawnych w imieniu osoby wspieranej⁴⁰.

Ubezwłasnowolnienie w postaci klasycznej (*incapacitación*) istnieje nadal w Hiszpanii⁴¹.

Wnioski

Od dłuższego czasu postuluje się zmianę polskich regulacji dotyczących ubezwłasnowolnienia. Zwraca się uwagę, że przepisy dotyczące analizowanej instytucji nie były nowelizowane od czasu umieszczenia ich w Kodeksie cywilnym. Formułuje się zarzuty, że instytucja ubezwłasnowolnienia oparta jest na archaicznej terminologii. Określenie „choroba psychiczna” nie występuje w podstawowych systemach klasyfikacji

⁴⁰ *Ibidem*, s. 77–80.

⁴¹ R. Pudło, *op. cit.*, s. 45.

zaburzeń psychicznych. Z kolei pojęcie „niedorozwój umysłowy” uważane jest za nieprecyzyjne, stygmatyzujące i niepoprawne. W naukach medycznych oba pojęcia zostały zastąpione terminem „niepełnosprawność intelektualna”⁴².

Poważną wadą omawianej instytucji jest to, że ubezwłasnowolnienie całkowite powoduje utratę pełnej zdolności do czynności prawnych w niemalże każdej sferze życia danej osoby. Na tle rozwiązań europejskich zakładających wspomaganie podopiecznego w dokonywaniu czynności prawnych polskie regulacje niezmiennie prowadzą do pozbawienia osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie gwarancji uwzględnienia jej woli i preferencji w prowadzeniu jej spraw. Przychyłam się do opinii, że omawiana instytucja nie uwzględnia wymagania proporcjonalności i jest w znikomym stopniu dostosowana do indywidualnej sytuacji osoby niepełnosprawnej. Moim zdaniem trzeba zgodzić się, że tak unormowane ubezwłasnowolnienie jest instrumentem wątpliwym aksjologicznie i nieefektywnym. Jeśli zostanie zastosowane, narusza autonomię osoby dotkniętej chorobą psychiczną, pozbawiając ją możliwości samodzielnego prowadzenia swoich spraw nawet w tym zakresie, w jakim mogłaby to czynić samodzielnie, np. podjąć zatrudnienie, decydować o sposobie leczenia⁴³.

Uważam, że instytucje wspierania osób niepełnosprawnych obowiązujące w Niemczech, Holandii czy w Szwecji pozwalają w sposób najbardziej adekwatny dostosować formę pomocy do indywidualnych potrzeb osoby niepełnosprawnej. W podobnym kierunku powinny zmierzać prace nad nowelizacją polskiego prawa cywilnego. Regulacje obowiązujące w tych państwach powinny być wzorem do wprowadzenia podobnych instytucji w prawie polskim. W latach 2012–2015 Komisja Kodyfikacyjna Prawa Cywilnego podjęła próbę zmodyfikowania dotychczasowych unormowań pod kątem rozwiązań wyznaczanych przez art. 12 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku

42 Pismo procesowe Rzecznika Praw Obywatelskich..., s. 7; M. Zima-Pajraszewska, *Artykuł 12 Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami a ubezwłasnowolnienie w Polsce*, „Studia Prawnicze” 2/2013, s. 82.

43 P. Machnikowski, *Instytucja opieki nad pełnoletnim w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego w latach 2012–2015*, „Państwo i Prawo” 4/2019, s. 135; Pismo procesowe Rzecznika Praw Obywatelskich..., s. 8.

13 grudnia 2006 r.⁴⁴ Prace koncentrowały się nad zastąpieniem ubezwłasnowolnienia całkowitego instytucją pełnomocnictwa opiekuńczego. Mogłoby ono mieć zastosowanie, gdyby w przyszłości z powodu zaburzeń psychicznych mocodawca stał się trwale niezdolny do samodzielnego podejmowania decyzji w swoich sprawach⁴⁵. Pełnomocnictwo na przyszłość stanowi formę pomocy osobom dorosłym w prowadzeniu ich spraw przede wszystkim w Szwecji, Niemczech i Austrii. Polscy kodyfikаторzy proponowali również wprowadzenie instytucji pełnomocnika podstawionego, na wypadek gdyby ustanowiony pierwotnie pełnomocnik nie mógł lub nie chciał pełnić tej funkcji. Zwrócono także uwagę, iż mogą mieć miejsce sytuacje, w których decyzje osoby niepełnosprawnej są rażąco niekorzystne lub niebezpieczne dla niej samej oraz innych osób. Wówczas sąd mógłby określić zakres czynności, jakich osoba niepełnosprawna mogłaby dokonywać wyłącznie za zgodą opiekuna. Przewidziano również możliwość osobistego działania osoby dorosłej w określonych przez sąd sferach⁴⁶. Projektowane konstrukcje prawne zastępujące ubezwłasnowolnienie odpowiadałyby standardom europejskim, a w szczególności postanowieniom konwencji.

Ostatecznie prace nad przygotowaniem nowelizacji prawa cywilnego przerwano. Niewątpliwie jednak zachodzi uzasadniona konieczność ponownego podjęcia prac nad zmianami prawa w zakresie ubezwłasnowolnienia i wprowadzenia do porządku prawnego rozwiązań wzorowanych na standardach europejskich obowiązujących chociażby w Niemczech czy w Szwecji. Jak bowiem pokazują doświadczenia innych państw Europy, udało się skutecznie zrezygnować bądź chociażby w znacznym stopniu ograniczyć stosowanie ubezwłasnowolnienia całkowitego. W tym też kierunku powinny zostać podjęte działania legislacyjne kolejnej komisji kodyfikacyjnej.

44 Dz.U. z 2012 r., poz. 1169 z późn. zm.

45 *Ibidem*; P. Machnikowski, *Pełnomocnictwo opiekuńcze w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego w latach 2012–2015*, „Rejent” 5/2016, s. 50 i n.

46 *Ibidem*.

Bibliografia

- Balwicka-Szczyrba M., Sylwestrzak A., *Instytucja ubezwłasnowolnienia w perspektywie unormowań Konstytucji RP oraz konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*, „Gdańskie Studia Prawnicze”, t. XL, 2018.
- Dmowski S., *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, S. Dmowski, S. Rudnicki, Warszawa 2011.
- Domański M., *Ubezwłasnowolnienie w prawie polskim a wybrane standardy międzynarodowej ochrony praw człowieka*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne” 17/2014.
- Ernst U., *Ubezwłasnowolnienie*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 4/2010.
- Ewidencja spraw o ubezwłasnowolnienie w sądach okręgowych – I instancja w latach 2004–2018 oraz w I półroczu 2019 r., <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> (dostęp: 25 stycznia 2020 r.).
- Fiutowski J., *Zdolność do czynności prawnych osób z zaburzeniami psychicznymi w świetle analizy spraw o ubezwłasnowolnienie*, „Psychiatria Polska” 5/1976.
- Gersdorf-Giaro M., *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, „Nowe Prawo” 5/1979.
- Goździewicz G., *Podmiotowość pracownicza*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017.
- Iwanowska A., *Ubezwłasnowolnienie: stop dla osób wykorzystujących podopiecznych*, „Rzeczpospolita”, wydanie z 24 czerwca 2016 r., <https://www.rp.pl/Opinie/306249973-Ubezwlasnowolnienie-stop-dla-osob-wykorzystujacych-podopiecznych.html> (dostęp: 25 stycznia 2020 r.).
- Karkowska D., *Prawo medyczne pielęgniarek*, Warszawa 2013.
- Księżak P., *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Tom I. Przepisy wprowadzające. Część ogólna. Własność i inne prawa rzeczowe*, K. Osajda (red.), Warszawa 2013.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2018.
- Ludwiczak L., *Ubezwłasnowolnienie w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2012.
- Machnikowski P., *Instytucja opieki nad pełnoletnim w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego w latach 2012–2015*, „Państwo i Prawo” 4/2019.

- Machnikowski P., *Pełnomocnictwo opiekuńcze w pracach Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Cywilnego w latach 2012–2015*, „Rejent” 5/2016.
- Markiewicz I., Heitzman J., Pilszyk A., *Ubezważnowolnienie – instytucja wciąż potrzebna?*, „Psychiatria” 11/2014.
- Pismo procesowe Rzecznika Praw Obywatelskich złożone w sprawie prowadzonej przed Trybunałem Konstytucyjnym, SK 23/18, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Stanowisko%20RPO%20dla%20TK%20w%20sprawie%20ubezw%C5%82asnowolnienia.pdf> (dostęp: 25 stycznia 2020 r.).
- Pudło R., *Ubezważnowolnienie – doktryna, wątpliwości, alternatywy*, „Psychiatria po Dyplomie” 3/2012, t. 9.
- Sadlik R., *Ubezważnowolnienie pracownika a wypowiedzenie umowy o pracę*, „Rzeczpospolita” z 11 kwietnia 2012 r., <https://www.rp.pl/arttykul/857712-Ubezważnowolnienie-pracownika-a-wypowiedzenie-umowy-o-prace.html> (dostęp: 25 stycznia 2020 r.).
- Salwa Z., *Prawo pracy w PRL w zarysie*, Warszawa 1989.
- Serwach M., *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, M. Pyziak-Szafnicka, P. Księżak (red.), Warszawa 2014.
- Sokołowski T., *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, A. Kidyba (red.), Warszawa 2012.
- Stelina J., *Prawo pracy*, Warszawa 2018.
- Szeroczyńska M., *Ubezważnowolnienie i alternatywne formy pomocy w realizowaniu zdolności do czynności prawnych osób z niepełnosprawnością intelektualną, w regulacjach międzynarodowych oraz w prawie obcym, na przykładzie Estonii, Niemiec, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Kanady (stanu Manitoba)*, [w:] *Jeśli nie ubezważnowolnienie, to co? Prawne formy wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną*, K. Kędziora (red.), Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2012.
- Szwed M., *Likwidacja konstrukcji ubezważnowolnienia w Gruzji po wyroku Sądu Konstytucyjnego z 8 października 2014 r.*, „Przegląd Legislacyjny” 1/2017.
- Zieliński T., Goździewicz G., *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2011.
- Zima-Pajraszewska M., *Artykuł 12 Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami a ubezważnowolnienie w Polsce*, „Studia Prawnicze” 2/2013.

Spis orzecnictwa

Postanowienie SN z 17 marca 2013 r., I CSK 122/13, LEX nr 1353039.

Postanowienie SN z 6 września 2017 r., I CSK 331/17, LEX nr 2382434.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 5 kwietnia 2018 r., III AUa 837/17,
LEX nr 2482908.

Wyrok TK z 7 marca 2007 r., K 28/05, LEX nr 257749.

Katarzyna Sychta¹

Uniwersytet Śląski

ORCID ID: 000-003-3274-2343

PREKLUZJA DOWODOWA. CZĘŚĆ I

ABSTRACT

Evidence preclusion – Part One

The first part of the article is devoted to the definition of evidence preclusion and the assessment of the meaning of absolute evidence preclusion deadlines from the perspective of the adversarial procedure. Absolute evidence preclusion, i.e. a preclusion that does not provide for any exceptions, e.g. for the benefit of evidence that is objectively useful for explaining the actual course of the event or for the benefit of evidence disclosed after the deadline, will be analyzed in the context of a possible conflict with the presumption of innocence and the principle of material truth. The relation between the absolute preclusion of evidence and the principle of the right of defense is also examined, in particular its

¹ Doktor nauk prawnych, adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych, Prawo Karne Procesowe Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, autorka ponad 50 publikacji o charakterze naukowym i dydaktycznym z zakresu prawa karnego procesowego oraz prawa i procesu w sprawach o wykroczenia, wykładowca na aplikacji radcowskiej i szkoleniach radców prawnych.

element which assumes the right to freedom of expression, i.e. the possibility to remain silent about statements of evidence and the right to refrain from self-incrimination (*nemo se ipsum accusare tenetur, nemo se ipsum procedere tenetur*).

The second part of the article contains the characteristics of both preclusions of evidence applicable in the Polish criminal proceedings, i.e. deadlines for the first degree preclusion of evidence set by a procedural body (Article 170 item 6 of the Polish Code of Criminal Procedure) and the second degree of preclusion of evidence applicable *ex lege*, including the time limit for filing motions for evidence not covered by any legal or factual impediment, due to which a party was not able to invoke them before the court of first instance (Article 452 par 2 item 2 of the Polish Code of Criminal Procedure). The scope of considerations concerning the preclusion of first-degree evidence includes the nature of the competence of the procedural body to establish it, its wide-ranging scope of application and the rules of designation guaranteeing the principle of formal justice, the principle of equality and the principle of a fair trial. The matter of the second-degree evidence preclusion addresses issues relating to the bilateral nature of such preclusions and the grounds for the rejection of a postponed request for evidence, structured in such a way as to exclude the right to evidence submitted in response to new facts or evidence submitted by the appealing party. The article concludes with the reflections on the relative nature of both types of preclusions of evidence, while the exceptions to the obligation to submit a request for a timely presentation of evidence are outlined in the context of guaranteeing the principles violated by an absolute evidence preclusion.

Keywords: evidence preclusion, the principle of the adversarial procedure, the principle of truth, the possibility to remain silent about statements of evidence, freedom from self-incrimination, the first degree deadline of evidence preclusion, the second degree deadline of evidence preclusion, the competence of the procedural body to establish evidence preclusion, the independent basis for rejecting a late request, the right to submit evidence in response to new facts or evidence submitted by the appealing party, the relative nature of evidence preclusion

Słowa kluczowe: prekluzja dowodowa, zasada kontrydiktoryjności, zasada prawdy, możliwość zachowania milczenia co do oświadczeń dowodowych, wolność od samooskarżania, prekluzyjny termin dowodowy pierwszego stopnia, prekluzyjny termin dowodowy drugiego stopnia, kompetencja organu procesowego do ustanowienia prekluzji dowodowej, samodzielna podstawa oddalenia spóźnionego wniosku dowodowego, prawo do dowodu przedkładanego w reakcji na nowe fakty lub dowody zgłoszone przez odwołującego się, względny charakter prekluzji dowodowej

Pojęcie prekluzji dowodowej należy rozumieć dwojako. W pierwszym ujęciu oznacza ono temporalne ograniczenie dopuszczalności przedstawiania sądowi przez strony materiału dowodowego pod rygorem utraty możliwości powoływania się na ten materiał w toku dalszego postępowania. W drugim zaś aspekcie prekluzję dowodową objaśnia się jako regułę przenoszącą postępowanie dowodowe na strony, jednocześnie zaś regułą ograniczającą aktywność dowodową sądu². Cel rozważań części pierwszej artykułu stanowić będzie wyłącznie ocena prekluzyjnych terminów dowodowych z perspektywy wybranych zasad dotyczących postępowania dowodowego oraz procesowego położenia oskarżonego. Rozważania dotyczące interakcji pomiędzy prekluzją dowodową i zasadami procesu karnego będą miały więc charakter teoretycznoprawny. W części drugiej opracowania zostanie zaprezentowany model pozytywny (asertoryczny³) prekluzji dowodowej, tj. rekonstrukcja rzeczywistości istniejącego układu obejmującego temporalne ograniczenie dopuszczalności przedstawiania dowodów. Model odwzorowania prekluzji dowodowej zostanie też poddany krytycznej analizie prowadzącej do określonych postulatów dotyczących sposobu funkcjonowania tej instytucji⁴.

- 2 Jako pierwszy postulat wieloaspektowego ujmowania pojęcia prekluzji dowodowej wysunął D. Świecki, jego bowiem zdaniem prekluzja dowodowa to, z jednej strony, czasowe ograniczenie zgłaszania wniosków dowodowych pod rygorem utraty prawa powoływania ich w toku dalszego postępowania, z drugiej zaś prekluzja dowodowa oznacza regułę, zgodnie z którą postępowanie dowodowe zasadniczo prowadzi przed sądem strony, zaś sąd może przeprowadzić dowód z urzędu jedynie w sytuacjach wyjątkowych. Jego inicjatywa dowodowa w żadnej jednak mierze nie oznacza przejścia przeprowadzania postępowania dowodowego, a tylko uzupełnienie materiału dowodowego. Identycznie pojęcie prekluzji dowodowej eksplikował M. Warchoń. Zob. D. Świecki, *Model postępowania przygotowawczego i sądowego. Opinia dla Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego z 30 marca 2010 r.*, „Biuletyn Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego” 2010, z. 1, s. 15 i n.; M. Warchoń, *Ciężar dowodu w procesie karnym. Studium prawnoporównawcze*, Warszawa 2017, s. 51.
- 3 Dyferencjacji modeli określonych instytucji jako modeli pozytywnych (asertorycznych), modeli prognostycznych oraz modeli postulatycznych dokonała M. Lipczyńska. Pierwszy stanowi rekonstrukcję rzeczywistych cech rzutujących na specyfikę struktury określonego układu, model prognostyczny przewiduje układ zjawisk w przyszłości, zaś model postulatyczny jest zbiorem postulatów dotyczących ukształtowania określonego przedmiotu unormowania. Zob. M. Lipczyńska, *Model postępowania kontrolnego w K.p.k. z 1969 r.*, „Państwo i Prawo” 1971, z. 2, s. 298.
- 4 Na temat modelu-wzoru i modelu-odwzorowania Zob. I. Dąbska, *Dwa studia z teorii naukowego poznania*, Toruń 1962, s. 22; M. Zieliński, *Poznanie sądowe a poznanie*

Prawo inicjatywy dowodowej jest jednym z instrumentów prawnych, za pomocą którego strony mogą legalnie walczyć o korzystny dla siebie wynik procesu. Jest to uprawnienie obustronne, stanowi więc komponent zasady równouprawnienia stron oraz zasady kontradiktoryjności⁵. Właściwa procesowi kontradiktoryjnemu reguła postępowania dowodowego, zgodnie z którą dowody powinny być przeprowadzane przed sądem przez same strony, ma umożliwić wszechstronne ukazanie okoliczności zdarzenia prawnie istotnego. Tym samym prawo inicjatywy dowodowej warunkuje urzeczywistnienie zasady prawdy materialnej⁶. Możliwość żądania włączenia do procesu wskazanego materiału dowodowego należy też do kanonu uprawnień obrończych, wykorzystywanych przez obrońcę w ramach działań służących odpięciu zarzutu. Jednak bezwzględna prekluzja dowodowa (tj. prekluzja nieprzewidująca żadnych wyjątków, np. na rzecz dowodów obiektywnie przydatnych dla wyjaśnienia

naukowe, Poznań 1979, s. 10; K. Szaniawski, *Modele matematyczne a rzeczywistość społeczna*, [w:] *Metodologiczne problemy teorii socjologicznych*, S. Nowak (red.), Warszawa 1971, s. 67.

- 5 P. Hofmański, *Zasada kontradiktoryjności*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady Procesu Karnego*, t. III, cz. 2, P. Wiliński (red.), Warszawa 2014, s. 641; S. Waltoś, *Problem kontradiktoryjności w procesie karnym. Zasada równości stron*, „Państwo i Prawo” 1964, z. 1, s. 23 i n.
- 6 A. Bojańczyk, *Dowód prywatny w postępowaniu karnym w perspektywie prawnopównawczej*, Warszawa 2011, s. 341; J. Jodłowski, *Zasada prawdy materialnej w postępowaniu karnym. Analiza w perspektywie funkcji prawa karnego*, Warszawa 2015, s. 71 i n.; *idem*, *Wpływ ograniczenia inicjatywy dowodowej sądu na realizację zasady prawdy materialnej w postępowaniu karnym*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 2012, z. 2, s. 159 i n.; P. Kardas, *Zasada prawdy materialnej a kontradiktoryjność postępowania dowodowego. Przeciwstawne czy komplementarne zasady procesu karnego?*, [w:] *Adwokatura jako uczestnik procesu legislacyjnego*, J. Giezek, A. Malicki (red.), Warszawa 2012, s. 161 i n.; *idem*, *Mieszany, kontradiktoryjny czy inkwizycyjny proces karny. Uwagi o kierunkach projektowanych zmian kodeksu postępowania karnego*, [w:] *Księga dedykowana dr Ewie Weigend*, S. Waltoś (red.), Kraków 2011, s. 181 i n.; P. Kowalski, *Zasada kontradiktoryjności procesu karnego w świetle projektu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego*, „Palestra”, 2012, z. 7–8, s. 73 i n.; B. Nita, A. Światłowski, *Kontradiktoryjny proces karny (między prawdą materialną a szybkością postępowania)*, „Państwo i Prawo” 2012, z. 1, s. 48; J. Skorupka, *W kierunku kontradiktoryjnej rozprawy głównej*, [w:] *Adwokatura jako uczestnik procesu legislacyjnego...*, s. 41; K. Woźniwski, *Inicjatywa dowodowa w polskim procesie karnym*, Gdynia 2003, s. 32 i n.

prawdziwego przebiegu realnej zasłóci historycznej⁷ czy te¿ dowodów, których strona nie mogła przedstawić wcześniejsz lub których potrzeba przedstawienia powstała pózniej) koliduje zarówno z zasadą prawa do obrony, domniemania niewinności, jak i z zasadą prawdy materialnej.

Pomiędzy zasadą prawa do obrony a zasadą domniemania niewinności istnieje ścisłe sprzężenie. Niekiedy niektóre elementy zespołu uprawnień obrończych kategoryzuje się nawet jako integralne komponenty zasady domniemania niewinności, w szczególności zaś dotyczy to prawa do milczenia oraz reguły *nemo se ipsum accusare tenetur*, wyrażającej zakaz zmuszania oskarżonego do samooskarżenia i dostarczania dowodów na swoją niekorzyść⁸. Nie ulega te¿ wątpliwości, że konsekwencji zasady domniemania należy upatrywać m.in. w powinności udowodnienia oskarżonemu winy i przyznaniu mu prawa do obrony⁹. Z zasady domniemania

7 Na gruncie rozwiązania przedwojennego M. Cieślak wskazywał, że oddalenie wniosku dowodowego złożonego po upływie dwutygodniowego terminu biegnącego od daty doręczenia odpisu aktu oskarżenia nie może nastąpić ze względu na zamiar wnioskodawcy dążącego do celowego przedłużenia postępowania. Jedyną okolicznością decydującą o oddaleniu spóźnionego wniosku dowodowego powinna być bowiem obiektywna przydatność danego dowodu dla wyjaśnienia prawdy rzeczywistej w procesie. Takie stanowisko, jakkolwiek sprzeczne z brzmieniem k.p.k., wynikało ze słusznego skądinąd założenia, zgodnie z którym: „Wnioski dowodowe składane z oczywistym zamiarem działania na zwłokę mogą być procesowo istotne, gdyż mogą zawierać żądanie przeprowadzenia dowodów mających istotne z punktu widzenia prawdy obiektywnej znaczenie dla sprawy: nie ma najmniejszych podstaw do przyjęcia twierdzenia, że wniosek taki nie może być uwzględniony. I odwrotnie, jakże często strona w rzeczywistym, najlepszym zamiarze dowodzenia składa wnioski o przeprowadzenie dowodów nie mogących mieć żadnego znaczenia dla sprawy”. Zob. M. Cieślak, *Zagadnienia dowodowe w procesie karnym...*, s. 316.

8 I. Bondarczuk, *Prawo oskarżonego do nieoskarżania się (nemo tenetur) w świetle zmiany kodeksu postępowania karnego*, [w:] *Adwokatura a modele procedur sądowych*, J. Giezek, A. Malicki (red.), Warszawa 2013, s. 125; A. Jaskuła, *Zasada nemo se ipsum accusare tenetur a odpowiedzialność za składanie fałszywych zeznań*, „Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury” 2012, z. 2, s. 7; A. Tęcza-Paciorek, *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym*, Warszawa 2012, s. 136 i n.; P. K. Sowiński, *Prawo oskarżonego do milczenia oraz reguła nemo se ipsum accusare tenetur na tle dążenia organów procesowych do poznania prawdy materialnej w procesie karnym*, [w:] *Zasada prawdy materialnej. Materiały z konferencji, Krasiczyn 15–16 października 2005 r.*, Z. Sobolewski, G. Artymiak (red.), Kraków 2006, s. 172.

9 A. Lach, *Granice badań oskarżonego w celach dowodowych. Studium w świetle reguły nemo se ipsum accusare tenetur i prawa do prywatności*, Toruń 2010, s. 56; P. Taras,

niewinności wynika bowiem *onus probandi*, tj. zakaz przerzucania ciężaru dowodu na oskarżonego oraz nakaz udowodnienia oskarżonemu winy przez oskarżyciela. Skoro to oskarżyciel musi udowodnić winę, to oskarżony powinien dysponować określonym zespołem uprawnień obrończych, jednocześnie zaś oskarżony nie ma ani obowiązku dowodzenia swojej niewinności, ani obowiązku współpracowania w dowodzeniu winy¹⁰. Domniemanie niewinności *de facto* służy więc realizacji prawa do obrony oskarżonego. Zasada prawa do obrony nadaje bowiem oskarżonemu szereg uprawnień pozwalających na rzetelną obronę w procesie karnym, jednocześnie zaś domniemanie niewinności zwalnia go od obowiązku dowodzenia okoliczności dla siebie korzystnych. Oskarżony ma więc, wynikające z prawa do obrony, prawo dowodzenia swojej niewinności. Jednak dzięki funkcjonowaniu domniemanie niewinności nie ma obowiązku jej udowodnienia. Sprzeczność pomiędzy zasadą domniemanie niewinności oraz prawem do obrony z jednej strony, z drugiej zaś uzależnianiem pozytywnego dla oskarżonego rozstrzygnięcia od jego aktywności procesowej dostrzegł P. Kruszyński. Jego bowiem zdaniem z obu tych zasad wynika, że: „(...) oskarżony nie musi, lecz może bronić się przed zarzutami (...). Konsekwencją zasady domniemanie niewinności oraz wynikającego z niej prawa do milczenia jest zakaz wyciągania wobec oskarżonego jakichkolwiek ujemnych konsekwencji za brak aktywności procesowej”¹¹. W szerokim i bardzo ogólnym ujęciu zakres przedmiotowy prawa do obrony obejmuje wszelkie uprawnienia, które, umożliwiając oskarżonemu udział w procesie, mogą być przez niego wykorzystane dla ochrony swojego procesowego położenia¹². Trudniej

O niektórych zasadach polskiego procesu karnego w świetle przepisów nowego kodeksu postępowania karnego z 1969 r., „Palestra” 1970, z. 11, s. 68; P. Wiliński, *Zasada prawa do obrony*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady procesu karnego*, t. III, cz. 2..., s. 1560.

- 10 P. Kruszyński, *Zasada domniemanie niewinności w polskim procesie karnym*, Warszawa 1983, s. 16; A. Lach, *Granice badań oskarżonego w celach dowodowych. Studium w świetle reguły nemo se ipsum accusare tenetur i prawa do prywatności...*, s. 56.
- 11 P. Kruszyński, *Zasada domniemanie niewinności w polskim procesie karnym...*, s. 193.
- 12 G. Artymiak, *Prawo do obrony a ciężar dowodu. Zagadnienia wybrane*, „Rzeszowskię Zeszyty Naukowe. Prawo-Ekonomia”, t. XXX, Rzeszów 2001, s. 297; M. Cieślak, *Polska procedura karna. Podstawowe założenia teoretyczne...*, s. 216 i n.; W. Daszkiewicz, *Prawo karne procesowe. Zagadnienia ogólne*, t. I, Bydgoszcz 2001, s. 45 i n.;

o wskazanie szczegółowych komponentów prawa do obrony. Poszczególne wyliczenia różnią się bowiem liczbą i nomenklaturą używaną dla nazwania poszczególnych elementów zespołu uprawnień obrończych¹³. Zasadne wydaje się tworzenie jak najszerszego katalogu zespołu tych uprawnień, tak by konwencyjne, konstytucyjne oraz ustawowe gwarancje prawa do obrony mogły być w pełni urzeczywistnione¹⁴. W katalogu uprawnień gwarantujących rzeczywistą i efektywną aktywność służącą odpieraniu zarzutów znajduje się zarówno prawo do swobody wyboru środków i sposobów obrony, jak i prawo do swobody wypowiedzi. Pierwsze z tych uprawnień polega na autonomicznym decydowaniu o wyborze najbardziej dogodnych środków walki o najkorzystniejsze dla siebie rozstrzygnięcie sporu prawnego. Oskarżony posiada prawo wyboru strategii obrony, może bowiem zdecydować o obronie aktywnej,

P. Hofmański, E. Sadzik, K. Zgryzek, *Kodeks postępowania karnego, tom I. Komentarz do artykułów 1–297*, Warszawa 2004, s. 415 i n.; A. Murzynowski, *Istota i zasady procesu karnego*, Warszawa 1976, s. 303 i n.; P. Wiliński, *Zasada prawa do obrony w polskim procesie karnym*, Warszawa 2006, s. 193 i n.; *idem*, *Zasada prawa do obrony*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady procesu karnego*, t. III, cz. 2..., s. 1534.

- 13 Kanon uprawnień obrończych, wyliczanych w każdym zestawieniu działań służących odpieraniu zarzutu, stanowią: 1) prawo do korzystania z pomocy obrońcy, 2) prawo do informacji, w tym prawo do znajomości zarzutów oskarżenia i prawo dostępu do akt sprawy, 3) prawo do składania wyjaśnień w warunkach zapewniających swobodę wypowiedzi i sprzężone z nimi prawo do milczenia, 4) prawo do inicjatywy dowodowej i przeprowadzenia dowodu w postępowaniu sądowym wszczętym w wniosek strony oraz prawo do składania innych wniosków procesowych, 5) prawo do udziału w czynnościach procesowych, 6) prawo do zaskarżania niekorzystnych dla siebie decyzji procesowych. Zob. G. Artymiak, *Prawo do obrony a ciężar dowodu. Zagadnienia wybrane...*, s. 297; B. Bienkowska, [w:] *Wykład prawa karnego procesowego*, P. Kruszyński (red.), Białystok 2012, s. 196 i n.; W. Daszkiewicz, *Prawo karne procesowe. Zagadnienia ogólne*, t. I..., s. 45 i n.; T. Grzegorzczak, J. Tylman, *Polskie postępowanie karne*, Warszawa 2014, s. 152 i n.; P. Hofmański, E. Sadzik, K. Zgryzek, *Kodeks postępowania karnego, tom I. Komentarz do artykułów 1–297...*, s. 415 i n.; P. K. Sowiński, *Uprawnienia składające się na prawo oskarżonego do obrony. Uwagi na tle czynności oskarżonego oraz organów procesowych*, Rzeszów 2012, s. 28; P. Wiliński, *Zasada prawa do obrony w polskim procesie karnym...*, s. 263 i n.; *idem*, *Zasada prawa do obrony*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady procesu karnego*, t. III, cz. 2..., s. 1541.
- 14 Autorem najpełniejszego zestawienia uprawnień wykonywanych w celu odparcia zarzutów stawianych oskarżonemu jest P. Wiliński. Zob. P. Wiliński, *Zasada prawa do obrony w polskim procesie karnym...*, s. 263 i n.; *idem*, *Zasada prawa do obrony*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady procesu karnego*, t. III, cz. 2..., s. 1541.

podejmuje działania skierowane na zwalczanie oskarżenia. Wybór oskarżonego może jednak polegać na zachowaniu postawy pasywnej, polegającej na niepodjęciu jakichkolwiek działań¹⁵. Prawo do swobody wypowiedzi polega zaś na wolicjonalnym podejmowaniu decyzji o złożeniu oświadczeń wiedzy i oświadczeń woli oraz kształtowaniu ich treści. Elementem składowym prawa do swobody wypowiedzi jest też wolność decydowania o złożeniu i treściowej zawartości wyjaśnień, możliwość zachowania milczenia co do ogółu oświadczeń dowodowych lub tylko ich części oraz wolność od samooskarżania, tj. możliwość powstrzymania się od aktywnego działania mogącego pomóc w wyjaśnianiu niekorzystnych dla oskarżonego okoliczności (*nemo se ipsum accusare tenetur, nemo se ipsum procedere tenetur*)¹⁶.

Prawo do obrony powinno być zagwarantowane w sposób rzeczywisty i skuteczny, co oznacza, że ustawodawca powinien pozostawić do

- 15 I. Bondarczuk, *Prawo oskarżonego do nieoskarżania się (nemo tenetur) w świetle zmiany kodeksu postępowania karnego...*, s. 127 i n.; M. Klejnowska, *Wartość dowodowa samooskarżenia w procesie karnym*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Dowody. Tom VIII*, cz. 4, J. Skorupka (red.), Warszawa 2019, s. 4295; W. Daszkiewicz, *Taktyka kryminalistyczna a procesowe gwarancje jednostki i prawo obywatelskie*, „Państwo i Prawo” 1985, z. 3, s. 59; J. Chankowska, *O prawie oskarżonego do milczenia słów kilka*, „Palestra” 2005, z. 5–6, s. 128; też, *Prawo oskarżonego do milczenia*, „Prokuratura i Prawo” 2003, z. 3, s. 129 i n.; W. Jasiński, *Prawo do nieobciążania się w procesie a interes publiczny w sprawach karnych (w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka)*, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11, s. 7 i n.; K. Ostrowski, *Prawo do milczenia*, „Palestra” 1989, z. 5–7, s. 80 i n.; D. Tarnowska, *Uprawnienia oskarżonego w zakresie prawa do obrony*, „Prokuratura i Prawo” 2006, z. 7–8, s. 136.
- 16 I. Bondarczuk, *Prawo oskarżonego do nieoskarżania się (nemo tenetur) w świetle zmiany kodeksu postępowania karnego...*, s. 124; W. Daszkiewicz, *Samooskarżenia a prawo do milczenia*, „Państwo i Prawo” 1974, z. 2, s. 5 i n.; M. Klejnowska, *Wartość dowodowa samooskarżenia w procesie karnym...*, s. 4287; też, *Oskarżony jako osobowe źródło informacji o przestępstwie*, Kraków 2004, s. 25; R. Kmiecik, *Prawo do milczenia zatrzymanej osoby podejrzanej (w świetle reguły nemo tenetur)*, „Prokuratura i Prawo” 2000, z. 7–8, s. 18; A. Lach, *Granice badań oskarżonego w celach dowodowych. Studium w świetle reguły nemo se ipsum accusare tenetur i prawa do prywatności...*, s. 55; R. Łyczyszek, *Prawo oskarżonego do wypowiedziania się w procesie*, „Państwo i Prawo” 1970, z. 2, s. 298; J. Majewski, *Granice dozwolonej obrony w procesie karnym a ryzyko popełnienia przestępstwa przez adwokata wykonującego czynności obrończe*, [w:] *Konferencje Izby Adwokackiej we Wrocławiu. Tom 3. Adwokatura w systemie organów ochrony prawnej*, J. Giezek (red.), Wrocław 2010, s. 56; Z. Sobolewski, *Samooskarżenie w świetle prawa karnego (nemo se ipsum accusare tenetur)*, Warszawa 1982, s. 73 i n.

dyspozycji oskarżonego i jego obrońcy wszelkie możliwości podejmowania nieskrępowanych działań nakierowanych na wyłączenie lub złagodzenie odpowiedzialności karnej¹⁷. Gwarancją skutecznego prawa do obrony jest też zakaz wyposażania organów procesowych w środki służące do wywierania na oskarżonego jakiegokolwiek wpływu mającego skłonić go do wyboru określonej strategii obrończej¹⁸, w szczególności zaś skłonić go do podejmowania czynności dowodowych¹⁹. Wybór postawy pasywnej nie może być też sankcjonowany przez organy procesowe²⁰. Wyciągnięcie jakichkolwiek ujemnych konsekwencji z tytułu

17 A. Gaberle, *Uwagi o prawie do obrony w postępowaniu przygotowawczym*, „Palestra” 1966, z. 10, s. 47; C. Kulesza, *Efektywna obrona w postępowaniu przygotowawczym a favor procuratori*, „Prokuratura i Prawo” 2007, z. 4, s. 6; P. Wiliński, *Zasada prawa do obrony w polskim procesie karnym...*, s. 96.

18 Inaczej interpretuje się milczenie oskarżonego w prawie angielskim, na jego gruncie sankcjonowane jest bowiem naruszenie powinności w zakresie ujawniania dowodów przez oskarżonego polegające zarówno na nieprzedstawieniu oświadczenia, jego potterminowym złożeniu, zaprezentowaniu na rozprawie innej linii obrony niż zapowiedziana, jak i na powoływaniu się na alibi bez wskazania dowodów na jego poparcie. Sąd lub przysięgli mogą wyciągnąć – z faktu naruszenia przez oskarżonego powinności wynikających z procedury *disclosure* – wnioski, jakie uznają za stosowne; jedyne ograniczenie obowiązujące w tym zakresie organy sądowe stanowi zaś wyłącznie zakaz skazania oskarżonego ze względu na naruszenie powinności w zakresie ujawniania informacji i dowodów. Zob. *The Crime and Disorder Act 1998 (Service of Prosecution Evidence) Regulations 2005*, Statutory Instruments 2005 No. 902, section 10 (5b): „The court or jury may draw such inferences as appear proper in deciding whether the accused is guilty of the offence concerned” oraz section 11 (10): „A person shall not be convicted of an offence solely on an inference drawn”; http://www.legislation.gov.uk/uk/si/2005/902/pdfs/uk/si_20050902_en.pdf, dostęp: 15 grudnia 2019 r. W kwestii interpretacji milczenia oskarżonego w angielskim procesie karnym zob. także P. Girdwoyń, *Interpretacja milczenia oskarżonego w świetle teorii i praktyki angielskiego procesu karnego*, [w:] *Wokół gwarancji procesu karnego. Księga Jubileuszowa Profesora Piotra Kruszyńskiego*, B. T. Bieńkowska, H. Gajewska-Kraczkowska, M. Rogacka-Rzewnicka (red.), Warszawa 2015, s. 76 i n.

19 Wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1977 r., V KR 176/77, OSNKW 1978, z. 1, poz. 7 z glosą aprobującą M. Jeż-Ludwikowskiej, „Nowe Prawo” 1978, z. 10, s. 1540 oraz z aprobatą M. Cieślaka oraz Z. Dody, tychże, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego (I półrocze 1978 roku)*, „Palestra” 1979, z. 2, s. 76 oraz z aprobatą W. Daszkiewiczza, *idem*, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (prawo karne procesowe – rok 1978)*, „Państwo i Prawo” 1979, z. 12, s. 99.

20 Reguła, zgodnie z którą korzystanie z uprawnień przysługujących z mocy prawa nie może być oceniane negatywnie, znajduje swoje potwierdzenie w orzecznictwie.

skorzystania z określonego procesowego uprawnienia strony oznaczałoby bowiem znaczne ograniczenie swobody w zakresie dysponowania tym uprawnieniem²¹. Prawo do milczenia może skutecznie gwarantować

- Kierując się tą regułą, Sąd Najwyższy stwierdził, że korzystanie przez oskarżonego z prawa do milczenia nie może być potraktowane jako: 1) milczące przyznanie się do winy, 2) wzmocnienie podejrzenia popełnienia przestępstwa przez oskarżonego oraz 3) uzasadnienie wymiaru surowszej kary. W kwestii niemożności potraktowania milczenia jako przyznania się do winy zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 1971 r., Rw 1260/71, OSNPG 1972, z. 4, poz. 77; wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 1973 r., V KRN 591/72, OSNKW 1973, z. 9, poz. 108; wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1977 r., V KR 176/77, OSNKW 1978, z. 1, poz. 7; wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1981 r., II KR 10/81, OSNKW, z. 7–8, poz. 38. W kwestii niemożności traktowania milczenia jako wzmocnienia podejrzenia popełnienia przestępstwa zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 1974 r., III KR 24/74, OSNKW 1974, z. 10, poz. 188, z głosem aprobującą A. Kaszyckiego, S. Mendyki, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 1975, z. 2, s. 240; oraz z aprobującymi uwagami M. Cieślaka, Z. Dody, tychże, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego (I półrocze 1974 r.)*, „Palestra” 1975, z. 3, s. 14; oraz z uwagami krytycznymi W. Daszkiewicza, *idem*, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (prawo karne procesowe – I półrocze 1974 r.)*, „Państwo i Prawo” 1975, z. 11, s. 122. W kwestii oceny milczenia oskarżonego jako okoliczności obciążającej zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1959 r., I K 711/59, OSNPG 1960, z. 6, poz. 99; wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1966 r., RW 413/66, OSNKW 1966, z. 11, poz. 115; wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 1971 r., Rw 1260/71, OSNPG 1972, z. 4, poz. 77; wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1973 r., V KRN 91/72, OSNKW 1973, z. 9, poz. 108; wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1977 r., V KR 176/77, OSNKW 1978, z. 1, poz. 7, z głosem M. Jeż-Ludwikowskiej, „Nowe Prawo” 1978, z. 10, s. 1540 oraz z uwagami W. Daszkiewicza, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (prawo karne procesowe – rok 1978)*, „Państwo i Prawo” 1979, z. 12, s. 99 oraz z uwagami M. Cieślaka i Z. Dody, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego (I półrocze 1978 roku)*, „Palestra” 1979, z. 2, s. 68; uchwała Sądu Najwyższego z 15 marca 1978 r., V KR 24/78, OSNKW 1978, z. 9, poz. 97; wyrok Sądu Najwyższego z 6 września 1979 r., III KR 169/79, LEX nr 21822; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 19 września 2002 r., II Aka 191/02, „Krakowskie Zeszyty Sądowe” 2002, z. 1, poz. 12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 26 marca 2009 r., II Aka 50/09, „Prokuratura i Prawo – wkładka” 2009, z. 11–12, poz. 3.
- 21 J. Chankowska, *O prawie oskarżonego do milczenia słów kilka...*, s. 128; *taż*, *Prawo oskarżonego do milczenia...*, s. 129 i n.; A. Jaskuła, *Zasada nemo se ipsum accusare tenetur a odpowiedzialność za składanie fałszywych zeznań...*, s. 7; M. Klejnowska, *Wartość dowodowa samooskarżenia w procesie karnym...*, s. 4314; P. Kruszyński, *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym...*, s. 102 i n.; K. Ostrowski, *Prawo do milczenia*, „Palestra” 1989, z. 5–7, s. 80 i n.; A. Sakowicz, *Zasada prawdy materialnej a prawo do milczenia*, [w:] *Węzłowe problemy procesu karnego*, P. Hofmań-

ochronę przed samooskarżeniem wyłącznie wówczas, gdy milczenie nie będzie stanowiło podstawy do jakichkolwiek wniosków, ocen czy też decyzji niekorzystnych dla oskarżonego, w przeciwnym bowiem przypadku milczenie staje się samooskarżeniem²².

Tymczasem bezwzględna prekluzja dowodowa narusza regułę, zgodnie z którą oskarżony ma prawo, ale nie obowiązek dowodzenia swojej niewinności. Braku tego obowiązku nie da się bowiem pogodzić z zasadą przedstawiania od razu wszystkich znanych oskarżonemu faktów lub dowodów. Rygor w postaci utraty możliwości powoływania się na materiał dowodowy po upływie terminów dowodowych przekształca prawo do obrony przed zarzutami w obowiązek podjęcia obrony aktywnej. Wymuszanie aktywności dowodowej oskarżonego ma nie najlepsze konotacje. U jego podstaw leży bowiem pogląd traktujący prawo do milczenia jako uprawnienie instrumentalne względem podstawowego celu procesu karnego, jakim jest to, by winny poniósł odpowiedzialność, zaś osoba niewinna takiej odpowiedzialności nie poniosła²³. W tej optyce gwarancje praw oskarżonego przestają być elementem gwarancji rzetelnego procesu karnego, stają się natomiast jedynie środkiem do osiągnięcia celu procesu. W konsekwencji regułę *nemo se ipsum accusare tenetur* traktuje się jako przywilej utrudniający prawidłowe ustalenie kwestii winy i zastosowanie odpowiedniej represji. Jej urzeczywistnienie nie może więc i nie powinno następować w pełnym zakresie²⁴.

ski (red.), Warszawa 2010, s. 651; D. Tarnowska, *Uprawnienia oskarżonego w zakresie prawa do obrony...*, s. 136; A. Wąsek, *O kilku aspektach reguły „nemo se ipsum accusare tenetur” de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Standardy praw człowieka a polskie prawo karne*, J. Skupiński (red.), Warszawa 1995, z. 242.

22 M. Klejnowska, *Wartość dowodowa samooskarżenia w procesie karnym...*, s. 4314.

23 Tak przede wszystkim J. Czabański i M. Warchoł. Zob. tychże, *Prawo do milczenia czy prawo do kłamstwa*, „Prokuratura i Prawo” 2007, z. 12, s. 35 i n.; tychże, *Prawo do milczenia czy do kłamstwa*, „Rzeczpospolita” z 28 lutego 2008 r., nr 50; M. Warchoł, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007 r.*, IKZP 4/07, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 2007, z. 3, s. 109 i n.

24 Taki pogląd *expressis verbis* formułuje J. Smoleński, zgodnie z jego supozycjami uprawnienie oskarżonego do nieskładania wyjaśnień nie tylko, że nie pomaga, ale wręcz utrudnia prawidłowe ustalenie kwestii winy i zastosowanie odpowiedniej represji. Zob. J. Smoleński, *Problematyka art. 63 k.p.k. w aspekcie celów postępowania karnego*, „Problemy Praworządności” 1975, z. 6, s. 10. Także Z. Sobolewski dostrzeżę, że prawo do milczenia może utrudnić dokonywanie ustaleń faktycznych zgod-

W istocie podporządkowanie prawa do obrony potrzebom urzeczywistnienia zasady trafnej represji powodowałoby, że dopuszczalność i zakres pasywnej strategii obrończej należałoby uzależnić od rzeczywistego sprawstwa i winy oskarżonego. Nieuchronną konsekwencją jest relatywizacja zasady domniemania niewinności. Prawo do obrony mogłoby bowiem być bez przeszkód wykonywane wyłącznie przez osobę niewinną. Tylko wtedy milczenie oskarżonego sprzyja realizacji zasady trafnej represji zakazującej pociągnięcia do odpowiedzialności karnej osoby niewinnej. Ograniczenie prawa do milczenia należałoby zaś uznać za w pełni dopuszczalne i uzasadnione w sytuacji postawienia w stan oskarżenia rzeczywistego sprawcy przestępstwa. W razie zachodzenia takiej koincydencji instrumentalne prawo do obrony byłoby sprzeczne z wymogiem realizowania nakazu pociągnięcia do odpowiedzialności karnej osoby winnej popełnieniu przestępstwa²⁵. Pogląd dopatrujący się w prawie do milczenia nieuzasadnionego przywileju rzeczywistych

nych z obiektywną rzeczywistością. Określa on bowiem prawo do milczenia jako przywilej nadany w celu ochrony przed niesłusznym skazaniem, służący zaś przede wszystkim poszanowaniu godności oskarżonego jako osoby oraz naturalnego instynktu samozachowawczego, który osobie ściganej, narażonej na wstyd i represję każe ukrywać swoją winę. Jednocześnie jednak autor ten wskazuje, że prawo do milczenia przysługuje „(...) chociaż na ogół ani nie można w ten sposób efektywnie się bronić, ani też pomagać do ustalenia prawdy w procesie karnym”. Zob. Z. Sobolewski, *Samooskarżenie w świetle prawa karnego...*, s. 16. W ten nurt poglądów wpisuje się także R. Kmiecik, stwierdzając, że: „(...) zgodzić się trzeba, że urzeczywistnienie reguły *nemo se ipsum accusare tenetur* w pełnym zakresie, na gruncie konkretnej procedury karnej, byłoby przedsięwzięciem chybionym z punktu widzenia zasady trafnej represji karnej”. Zob. *idem*, *O „samoobwinienu” w świetle teorii dowodów Jeremiasza Benthama (1748–1832)*, „Nowe Prawo” 1974, z. 10, s. 95.

- 25 „Niektórzy łączą zasadę *nemo se ipsum* z zasadą domniemania niewinności. Niewątpliwie prawo do milczenia czyni dowiedzenia zarzutu trudniejszym. Jednak funkcją zasady domniemania niewinności jest nie tyle utrudnianie skazania osoby winnej, ile ochrona niewinnego przed karą. Prawo do milczenia może być rozumiane jako połączone z zasadą domniemania niewinności w sytuacjach, w których brakuje innych dowodów winy niż te, które można byłoby potencjalnie uzyskać przez zmuszenie podejrzanego do samooskarżenia. Kiedy jednak istnieją przekonujące dowody winy podejrzanego, jego prawo do milczenia zaczyna tracić uzasadnienie. Dopóki brakować będzie przekonujących dowodów na to, że zasada *nemo se ipsum* rzeczywiście chroni niewinnego, dopóty łączenie jej z zasadą domniemania niewinności będzie niewłaściwe”. Zob. J. Czabański, M. Warchoń, *Prawo do milczenia czy prawo do kłamstwa...*, s. 38.

sprawców nie jest nowy. To, że reguła *nemo se ipsum accusare tenetur* sprzyja osobom winnym, podnosił już J. Bentham. Jego zdaniem prawo do milczenia nie przynosi żadnej korzyści osobie niewinnej, najlepszą taktykę obrony oskarżonego, który nie popełnił przestępstwa, stanowi bowiem składanie jak najbardziej szczegółowych oświadczeń dowodowych. Wyjaśnienia wraz z innymi dowodami pozwalają bowiem na wnioskowanie o niewinności oskarżonego. Tylko zatem rzeczywisty sprawca jest zainteresowany korzystaniem z prawa do milczenia. Przywilej ten stanowi tak istotną gwarancję bezpieczeństwa przestępców, że – jak pisze J. Bentham – gdyby ci mogli decydować o obowiązującym prawie, w pierwszej kolejności ustanowiliby regułę *nemo se ipsum accusare tenetur*²⁶.

Traktowanie prawa do milczenia jako nieuzasadnionego przywileju rzeczywistych sprawców jest poglądem anachronicznym. Takie ujęcie prawa do milczenia pozostaje w sprzeczności z zasadą domniemania niewinności, w szczególności zaś z domniemaniem niewinności ujmowanym w perspektywie kategoryzacji standardów prawnych R. Dworkina i R. Alexy’ego. W perspektywie podziału standardów prawnych na reguły i zasady domniemanie niewinności oraz jej następstwa należy ujmować jako reguły ultymatywne, wykluczające stopniowalną realizację²⁷. Reguły są nakazami definitywnymi (*definitive commands*), w razie więc zachodzenia okoliczności wskazanych przez zakres zastosowania reguły adresat może jedynie regułę w całości zrealizować albo ją w całości

26 J. Bentham, *Traktat o dowodach sądowych*, w opracowaniu E. Dumonta, tłum. F. Reklajtys, Wilno, bez r. wyd., s. 326.

27 W ten sposób zasadę domniemania niewinności i jej następstwa kategoryzują: P. Kardas, A. Tęcza-Paciorek oraz M. Wąsek-Wiaderek. Zob. P. Kardas, *Nowe ujęcie zasady in dubio pro reo*, „Palestra” 2015, z. 11–12, s. 11; A. Tęcza-Paciorek, *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym...*, s. 31; M. Wąsek-Wiaderek, *Zasada równości stron w polskim procesie karnym w perspektywie prawnoporównawczej*, Kraków 2003, s. 43. O recepcji koncepcji podziału standardów postępowania na reguły i zasady w nauce polskiej, zob. M. Dąbrowska-Kardas, *Kara jako konflikt dóbr i kolizja norm w świetle koncepcji Roberta Alexy’ego, konfliktu reguł i zasad. Rozważania na tle konstytucyjnych norm stanowienia i stosowania prawa*, „Przegląd Sądowy” 1996, z. 4, s. 20 i n.; T. Gizbert-Studnicki, *Zasady i reguły prawne*, „Państwo i Prawo” 1988, z. 3, s. 17 i n.; P. Tuleja, *Normatywna treść praw jednostki w ustawach konstytucyjnych RP*, Warszawa 1997, s. 77; M. Zieliński, *Konstytucyjne zasady prawa*, [w:] *Charakter i struktura norm konstytucji*, J. Trzciniński (red.), Warszawa 1997, s. 74 i n.

przekroczyć. W konsekwencji w razie wzajemnej niezgodności albo dopuści się wyjątki od jednej ze skonfliktowanych reguł, albo znajdą zastosowanie dyrektywy kolizyjne pozwalające uznać tylko jedną z reguł za obowiązującą²⁸. Jakikolwiek więc zawężanie uprawnień oskarżonych w czasie, gdy ci są objęci działaniem domniemania niewinności, jest nieuprawnione.

Traktowanie prawa do milczenia jako nieuzasadnionego przywileju rzeczywistego sprawcy jest też sprzeczne z zasadą sprawiedliwości formalnej. Proceduralna płaszczyzna zasady sprawiedliwości obliuguje do uczciwego i równego stosowania norm proceduralnych wobec wszystkich zainteresowanych. Zgodnie z twierdzeniem J. Rawlsa sprawiedliwość proceduralna wyraża się w bezstronnym i rygorystycznym stosowaniu formalnych reguł postępowania, niezależnie od ich treści i celu. Zasada sprawiedliwości formalnej procesu karnego funkcjonuje jako analogia do sprawiedliwego wyniku gry hazardowej. Wynik ten jest zależny wyłącznie od poprawnego i uczciwego przestrzegania reguł gry przez wszystkich uczestniczących. Konsekwentne stosowanie formalnych reguł postępowania generuje sprawiedliwy wynik procesu, niezależnie od moralnej oceny stanu powstającego w następstwie ich przestrzegania²⁹. Elementem formalnie sprawiedliwej procedury sądowej jest reguła *nemo se ipsum accusare tenetur*, celem tego przywileju jest bowiem ochrona oskarżonego przed wywieraniem na niego niedozwolonego nacisku przez organy postępowania. Może się przecież zdarzyć, że

28 R. Alexy, *Teoria praw podstawowych*, B. Kwiatkowska, J. Zajadło (tłum.), Warszawa 2010, s. 78; *idem*, *On the Structure of Legal Principles*, „Ratio Iuris” 2000, vol. 13, s. 295 i n., <https://pl.scribd.com/document/139620080/Robert-Alexy-On-the-Structure-of-Legal-Principles>, dostęp: 15 grudnia 2019 r.; R. Dworkin, *Biorąc prawa poważnie*, T. Kowalski (tłum.), Warszawa 1998, s. 60; *idem*, *Is Law a System of Rules*, [w:] *The Philosophy of Law*, ed. by R. Dworkin, Oxford 1977, s. 49 i n.; *idem*, *Is There Really No Right Answer in Hard Cases?*, [w:] R. Dworkin, *A Matter of Principle*, Cambridge–London 2000, s. 119 i n.; *idem*, *Hard Cases*, „Harvard Law Review” 1975, t. 88, s. 1057 i n., https://www.jstor.org/stable/1340249?seq=1#page_scan_tab_contents (dostęp: 15 grudnia 2019 r.).

29 J. Rawls, *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa 1994, s. 141 i n. Por. K. Complak, *Rozważania o sprawiedliwości*, „Prokuratura i Prawo” 2004, z. 3, s. 11; W. Cyrul, *Proceduralne ujęcie tworzenia prawa*, [w:] *Studia z filozofii prawa*, J. Stelmach (red.), Kraków 2001, s. 185 i n.; M. Soniewicka, *Granice sprawiedliwości, sprawiedliwość ponad granicami*, Warszawa 2010, s. 46.

organy procesowe będą działać wyłącznie w celu wydobycia od oskarżonego przyznania się do winy lub uzyskania innych informacji o charakterze obciążającym. Brak obowiązku dostarczania dowodów na swoją niekorzyść sprzyja zachowaniu zakazu stosowania niedopuszczalnych metod dowodzenia. Pasywna strategia obrończa wymusza na oskarżycielu udowadnianie winy oskarżonego bez uciekania się do dowodów uzyskanych poprzez przymuszanie lub nacisk³⁰. Możliwość skorzystania

30 Wyrok ETPCz w sprawie Funke przeciwko Francji z 23 lutego 1993 r. (skarga nr 10828/84); orzeczenie ETPCz w sprawie John Murray przeciwko Wielkiej Brytanii z 8 lutego 1996 r. (skarga nr 18731/91); orzeczenie ETPCz w sprawie Saunders przeciwko Wielkiej Brytanii z 17 grudnia 1996 r. (skarga nr 19187); orzeczenie ETPCz w sprawie Kuopila przeciwko Finlandii z 27 kwietnia 2000 r. (skarga nr 27752/95); orzeczenie ETPCz w sprawie Heaney i McGuinness przeciwko Irlandii z 21 grudnia 2000 r. (skarga nr 34720/97); orzeczenie ETPCz w sprawie J. B. przeciwko Szwajcarii z 3 maja 2001 r. (skarga nr 31827/96); orzeczenie ETPCz w sprawie Allan przeciwko Wielkiej Brytanii z 5 listopada 2002 r. (skarga nr 48539/99); orzeczenie ETPCz w sprawie Weh przeciwko Austrii z 8 kwietnia 2004 r. (skarga nr 38544/97); orzeczenie ETPCz w sprawie Reig przeciwko Austrii z 24 marca 2005 r. (skarga nr 63207/00); orzeczenie ETPCz w sprawie Shannon przeciwko Wielkiej Brytanii z 4 października 2006 r. (skarga nr 56581/00); wyrok ETPCz w sprawie Jalloh przeciwko Republice Federalnej Niemiec z 11 lipca 2006 r. (skarga nr 54810/00); wyrok ETPCz w sprawie O'Halloran i Francis przeciwko Wielkiej Brytanii z 29 czerwca 2007 r. (skarga nr 15809/02 oraz 25624/02); orzeczenie ETPCz w sprawie Van Vondel przeciwko Holandii z 25 października 2007 r. (skarga nr 38258/03); orzeczenie ETPCz w sprawie Murtazaliyeva przeciwko Rosji z 18 grudnia 2018 r. (skarga nr 36658/05). W kwestii orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie reguły *nemo se ipsum accusare tenetur* zob. też B. Gronowska, *Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 listopada 2002 r. w sprawie Allan przeciwko Zjednoczonemu Królestwu (dotyczący prawa oskarżonego do milczenia a wydobycia przyznania się do winy podstępem)*, „Prokuratura i Prawo” 2003, z. 6, s. 151 i n.; też, *Prawo oskarżonego do milczenia oraz wolności od samooskarżania w ocenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Prokuratura i Prawo” 2009, z. 7–8, s. 8 i n.; W. Jasiński, *Prawo do nieobciążania się w procesie karnym w świetle standardów strasburskich*, „Prokuratura i Prawo” 2015, z. 7–8, s. 7 i n.; *idem*, *Prawo do nieobciążania się a interes publiczny w sprawach karnych (w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka)*, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11, s. 82 i n.; M. Wąsek-Wiaderek, *„Nemo se ipsum accusare tenetur” w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, [w:] *Orzecznictwo sądowe w sprawach karnych. Aspekty europejskie i unijne. Konferencja Sędziów Izby Karnej, Izby Wojskowej oraz Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego, Rajgród–Wilno*, L. Gardocki, J. Godyń, M. Hudzik, L. K. Paprzycki (red.), Warszawa 2008, s. 181 i n. Także Trybunał Konstytucyjny uznaje, że organ procesowy jest zobowiązany

z prawa do milczenia aktywizuje organy ścigania. Te w obliczu pasywnej strategii obronczej będą bowiem bardziej skłonne do większego zaangażowania w poszukiwanie środków dowodowych innych niż wyjaśnienia oskarżonego, to zaś z pewnością zmniejsza ryzyko pomyłek sądowych³¹. Obowiązek terminowego przedstawienia dowodów powoduje, że wybór pasywnej strategii obronczej skutkuje niekorzystnie dla oskarżonego. W sytuacji, gdy pasywna strategia obrończa łączy się z ujemnymi konsekwencjami w postaci oddalenia spóźnionego wniosku dowodowego, prawo do zachowania milczenia staje się iluzoryczne.

Przyznać trzeba, że temporalne ograniczenia dotyczące przedstawiania materiału dowodowego eliminują przypadki nadużywania prawa do obrony. Często bowiem taktyka obrończa jest nakierowana na spowalnianie procesu poprzez rygorystyczne wykorzystywanie wszelkich przysługujących obronie uprawnień, a więc także wykorzystywanie prawa do składania wniosków dowodowych³². Prekluzja dowodowa w zakresie, w jakim służy eliminacji działań oskarżonych i obrońców wykraczających poza dopuszczalne granice, stanowi więc skuteczny instrument zapobiegania strategii obrony paraliżującej sprawowanie wymiaru sprawiedliwości. Bezwzględna prekluzja dowodowa wprowadza jednak znaczne ograniczenia taktyczne w sytuacji, gdy oskarżony decyduje się na aktywność dowodową. Wówczas ten sam instrument utrudnia oskarżonemu i jego obrońcy prawo do decydowania co do kolejności i zakresu wprowadzania do procesu poszczególnych dowodów odciążających³³. Tracą oni bowiem możliwość zgłaszania wniosków dowodowych w momencie najbardziej korzystnym dla oskarżonego, np. w taki sposób, by określony świadek został przesłuchany dopiero po przesłuchaniu innego świadka³⁴. Obowiązek

do udowodnienia zarzutu popełnienia przestępstwa, bez uciekania się do dowodów uzyskanych pod przymusem lub na skutek nadużycia władzy. Zob. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 17 lipca 2014 r., K 19/13, OTK-A 2014, z. 7, poz. 82.

- 31 J. Chankowska, *O prawie oskarżonego do milczenia słów kilka...*, s. 133 i n.; M. Rusinek, *O prawie do kłamstwa (artykuł polemiczny)*, „Prokuratura i Prawo” 2008, z. 4, s. 83 i n.; A. Sakowicz, *Zasada prawdy materialnej a prawo do milczenia...*, s. 645 i n.
- 32 P. Girdwoyń, *Zarys kryminalistycznej taktyki obrony*, Kraków 2004, s. 317 i n.
- 33 M. Warchoł, *Ciężar dowodu w procesie karnym. Studium prawnoporównawcze*, Warszawa 2017, s. 73.
- 34 I. Bondarczuk, *Prawo oskarżonego do nieoskarżania się (nemo tenetur) w świetle zmiany kodeksu postępowania karnego...*, s. 124; J. Giezek, *Taktyka obrończa oraz jej wpływ*

przedstawienia od razu wszystkich znanych oskarżonemu faktów lub dowodów uniemożliwia także zmianę przyjętej strategii obronczej w miarę ujawniania się istotnych informacji o sprawie³⁵. Te nie są wykluczone nawet w warunkach obowiązywania dwustronnej prekluzji dowodowej, w kontynentalnych modelach procesu karnego mogą bowiem wynikać z dowodów wprowadzonych do procesu *ex officio*.

System prekluzji dowodowej, zorientowany na wymuszenie aktywności dowodowej stron, powszechnie uważa się za instrument sprzyjający kontradiktoryjnemu modelowi postępowania dowodowego. Idea procesowego sporu równouprawnionych stron ma umożliwić wszechstronne ukazanie okoliczności zdarzenia prawnie istotnego, stanowiącym samym najbardziej efektywną metodę umożliwiającą ustalenie jego przebiegu zgodnie z obiektywną rzeczywistością. Prekluzja dowodowa stanowi instrument sprzyjający osiągnięciu prawdy także dlatego, że gwarantuje koncentrację materiału dowodowego, co pozwala na szybkie i sprawne przeprowadzenie postępowania dowodowego³⁶. W warunkach obowiązywania prekluzji dowodowej łatwiej o odtworzenie faktów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia także ze względu na wysoką jakość środków dowodowych. Im bowiem krótszy upływ czasu pomiędzy zdarzeniem a procesem karnym, tym dowody z osobowych źródeł dowodowych są bardziej wiarygodne. Specyfika procesów poznawczych, tj. procesu odbioru informacji (spostrzeganie), ich przyswajania (zapamiętywanie) oraz odtwarzania (przypominanie)³⁷ powoduje, że upływ

na decyzje sędziego, [w:] *Konferencje Izby Adwokackiej we Wrocławiu. Tom 4. Współczesna adwokatura wobec innych zawodów prawniczych*, J. Giezek (red.), Wrocław 2011, s. 87.

- 35 P. Girdwoyń, *Zarys kryminalistycznej taktyki obrony...*, s. 317 i n.; D. Solodov, *Zasada kontradiktoryjności postępowania karnego a rozwój teorii obrony*, „*Studia Prawno-ustrojowe*” 2014, z. 26, s. 289.
- 36 J. Jodłowski, *Zasada prawdy materialnej w postępowaniu karnym. Analiza w perspektywie funkcji prawa karnego...*, s. 95.
- 37 A. Grabowska, W. Budohoska, *Procesy percepcji*, [w:] *Psychologia ogólna*, T. Tomaszewski (red.), Warszawa 1995, s. 5 i n.; E. Gruza, *Psychologia sądowa dla prawników*, Warszawa 2009, s. 26 i n.; P. Horoszowski, *Psychologia sądowa, część I. Zagadnienia wstępne*, Warszawa 1960, s. 6 i n.; P. H. Lindsay, D. A. Norman, *Procesy przetwarzania informacji u człowieka, wprowadzenie do psychologii*, Warszawa 1984; M. J. Lubelski, *Elementy psychologicznej wiedzy o człowieku*, [w:] *Wybrane zagadnienia psychologii dla prawników*, L. Tyszkiewicz (red.), Warszawa 1986, s. 64 i n.

czasu pomiędzy postrzeżeniem bodźca a odtworzeniem informacji w trakcie przesłuchania wpływa niekorzystnie na wartość informacji absorbowanych od świadka. Zbyt długi upływ czasu może też utrudnić lub całkowicie uniemożliwić dotarcie do dowodów rzeczowych lub osobowo-rzeczowych, te bowiem mogą ulec zniszczeniu lub zniekształceniu itp. Jednak bezwzględna prekluzja dowodowa może też destrukcyjnie wpływać na realizację zasady prawdy. Niekorzystne interakcje obu instytucji wiążą się z rygiorem utraty możliwości powoływania się na materiał dowodowy niezgłoszony w ustalonym czasookresie³⁸. Rekonstrukcję prawdziwego stanu faktycznego może znacznie utrudnić niemożność poterminowego powołania przez strony dowodów obiektywnie przydatnych dla dokonania prawdziwych ustaleń faktycznych czy też dowodów, których strona nie mogła przedstawić lub których potrzeba przedstawienia powstała później. Prekluzja nieprzewidująca żadnych wyjątków ogranicza zakres materiału dowodowego stanowiącego podstawę dowodową w sprawie. Poza nią muszą bowiem znaleźć się dowody ujawnione dopiero po upływie terminu prekluzyjnego lub dowody, do których dotarcie wymaga czasu, np. po to, by skomunikować się ze świadkami przebywającymi za granicą czy też przekonać współoskarżonego, po to by stawił się w kraju po uzyskaniu listu żelaznego³⁹.

W warunkach funkcjonowania bezwzględnej prekluzji dowodowej jedyną gwarancją odtworzenia zaszłości mającej znaczenie prawne zgodnie z pozajęzykową rzeczywistością stanowić może tylko obowiązek dowodzenia spoczywający na sądzie. Nadmierna aktywność dowodowa sądu w sferze poznawczej sprzyja jednak zjawisku demobilizacji stron, które czują się zwolnione z odpowiedzialności za dostarczanie i gromadzenie materiału dowodowego i ciężaru należytego przygotowania się do rozpatrywanej sprawy⁴⁰.

38 M. Cieślak, *Zagadnienia dowodowe w procesie karnym...*, s. 314 i n.; P. Kardas, *Zasada prawdy materialnej a kontradiktoryjność postępowania dowodowego. Przeciwwstawne czy komplementarne zasady procesu karnego?...*, s. 75; S. Śliwiński, *Polski proces karny. Zasady ogólne*, Warszawa 1949, s. 626; Z. Resich, *Poznanie prawdy w procesie cywilnym*, Warszawa 1958, s. 96.

39 Przykłady pochodzą z książki P. Girdoynia. Zob. *idem*, *Zarys kryminalistycznej taktyki obrony...*, s. 308.

40 A. Łazarska, *Należyta dbałość stron o swoją sprawę w procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 2009, z. 5, s. 5; M. Sawczuk, *Problem aktywności stron („vigilantibus iura scripta sunt”) w postępowaniu cywilnym*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Aktywność, czy też nawet hiperaktywność⁴¹ przewodniczącego i sądu w fazie poznawczej procesu karnego, oznacza zmniejszenie konwergencyjności dyskursu prawnego. Taki model komunikacji uważa się za najbardziej optymalny dla osiągnięcia prawdy procesowej. Jego istotą jest bowiem jej kooperacyjność, uczestnicy dyskursu najpierw bowiem ustalają zarówno treść, jak i cel dyskursu, następnie zaś współdziałają ze sobą, po to by we wspólnej przestrzeni osiągnąć porozumienie⁴². Konwergencyjność dyskursu prawnego tworzy przestrzeń dla dialektycznego odtworzenia prawdziwego przebiegu przestępnego zdarzenia. Metoda dialektyczna opiera się bowiem na założeniu, że prawda jest efektem syntezy występujących zawsze paralelnie tezy i antytezy, będącej jej koniecznym zaprzeczeniem⁴³.

Prace z zakresu prawa cywilnego i praw na dobrach niematerialnych”, Warszawa–Kraków 1973, s. 115 i n.; K. Dudka, *Aktywność oskarżyciela publicznego w rozprawie głównej w świetle zasady kontradiktoryjności*, „Prawo w Działaniu” 2012, z. 11, s. 7 i n.; A. Murzynowski, *Istota i zasady procesu karnego*, Warszawa 1976, s. 180; W. Mendys, *Zasada kontradiktoryjności w praktyce sądów karnych*, „Palestra” 1990, z. 8–9, s. 44 i n.; K. Woźniewski, *Inicjatywa dowodowa w polskim procesie karnym...*, s. 36.

- 41 Autorem określenia „hiperaktywność przewodniczącego i sądu” jest J. Zagrodnik, stanowi ono trafny i lapidarny opis roli sądu i sędziego w postępowaniu dowodowym na rozprawie głównej w kontynentalnych systemach prawa karnego procesowego, fundowanych na inkwizycyjnym modelu procesu karnego. Zob. J. Zagrodnik, *Model interakcji postępowania przygotowawczego oraz postępowania głównego w procesie karnym*, Warszawa 2013, s. 439; *idem*, *Kontradiktoryjność jako wyznacznik formy procesu karnego (rozważania na tle zmiany modelu rozprawy głównej w nowelizacji wrześniowej)*, „Palestra” 2014, z. 11–12, s. 24; *idem*, *Ciężar dowodu i obowiązki dowodzenia w koncepcji Mariana Cieślaka*, [w:] *Ciężar dowodu i obowiązki dowodzenia w procesie karnym*, W. Jasieński, J. Skorupka (red.), Warszawa 2017, s. 149.
- 42 W. Cyrul, *Wpływ procesów komunikacyjnych na praktykę tworzenia i stosowania prawa*, Warszawa 2012, s. 23 i n. oraz s. 187 i n.; T. Goban-Klas, *Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu*, Warszawa–Kraków 2001, s. 70; A. Kalisz, *Mediacja jako forma dialogu w stosowaniu prawa*, Warszawa 2016, s. 36; A. Kalisz, E. Kraus, *Dialog interpersonalny i dyskurs prawniczy w mediacji*, [w:] *Jak możliwy jest dialog? Księga Jubileuszowa dedykowana Prof. WSH dr. Jerzemu Koplowi – JM Rektorowi Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu w 70. rocznicę urodzin*, A. Kamińska, E. Kraus, K. Ślęczka (red.), Sosnowiec 2014, s. 265 i n.; A. Kalisz, E. Kraus, *Dialog interpersonalny i dyskurs prawniczy w mediacji...*, s. 78; E. Kulczycki, *Teoretyzowanie komunikacji*, Poznań 2012, s. 36; E. Hałas, *Interakcjonizm symboliczny. Społeczny kontekst znaczeń*, Warszawa 2006, s. 110.
- 43 J. Meyer, *Dialektik im Strafprozess*, Tübingen 1965, s. 35.

Kolizja, jaka zachodzi pomiędzy instytucją bezwzględnej prekluzji dowodowej a niektórymi zasadami procesowymi dotyczącymi postępowania dowodowego i procesowej sytuacji oskarżonego, powoduje, że w procesach typu kontynentalnego temporalne ograniczenia dopuszczalności przedstawiania przez strony materiału dowodowego muszą mieć charakter względny. Taki charakter mają terminy prekluzyjne funkcjonujące w polskim procesie karnym. Dogmatyczne rozważania dotyczące obowiązujących ograniczeń dopuszczalności przedstawiania dowodów, w tym także rozważania dotyczące tego, czy zakres wyjątków od prekluzji dowodowej zapewnia jej zgodność z zasadami procesu karnego, będą przedmiotem drugiej części opracowania.

Bibliografia

- Alexy R., *On the Structure of Legal Principles*, „Ratio Iuris” 2000, vol. 13, <https://pl.scribd.com/document/139620080/Robert-Alexy-On-the-Structure-of-Legal-Principles>, dostęp: 15 grudnia 2019 r.
- Alexy R., *Teoria praw podstawowych*, B. Kwiatkowska, J. Zajadło (tłum.), Warszawa 2010.
- Artymiak G., *Prawo do obrony a ciężar dowodu. Zagadnienia wybrane*, „Rzeszowskie Zeszyty Naukowe. Prawo-Ekonomia”, t. XXX, Rzeszów 2001.
- Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, D. Gromska (tłum.), [w:] *Arystoteles, Dzieła wszystkie. Tom V*, Warszawa 2002.
- Bentham J., *Traktat o dowodach sądowych*, E. Dumont (oprac.), F. Reklajtys (tłum.), Wilno, bez r. wyd.
- Bieńkowska B., [w:] *Wykład prawa karnego procesowego*, P. Kruszyński (red.), Białystok 2012.
- Bieńkowska E., *Wiktymizacja wtórna. Geneza, istota i rola w przekształcaniu polityki traktowania ofiar przestępstw*, [w:] *Wiktymizacja wtórna*, L. Mazowiecka (red.), Warszawa 2012.
- Bieńkowska E., *Zjawisko wiktymizacji wtórnej. Pojęcie, przyczyny, przeciwdziałanie (na przykładzie niektórych polskich regulacji prawnych)*, „Archiwum Kryminologii 2007–2008”, t. 29–30.
- Błachnio-Parzych A., Kosonoga J., *Rzetelny proces karny w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Rzetelny proces karny*, P. Wiliński (red.), Warszawa 2009.
- Błachut M., *Postulat neutralności moralnej prawa a konstytucyjna zasada równości*, Wrocław 2005.
- Bojańczyk A., *Dowód prywatny w postępowaniu karnym w perspektywie prawnoporównawczej*, Warszawa 2011.
- Bondarczuk I., *Prawo oskarżonego do nieoskarżania się (nemo tenetur) w świetle zmiany kodeksu postępowania karnego*, [w:] *Adwokatura a modele procedur sądowych*, J. Giezek, A. Malicki (red.), Warszawa 2013.
- Chankowska J., *O prawie oskarżonego do milczenia słów kilka*, „Palestra” 2005, z. 5–6.
- Chankowska J., *Prawo oskarżonego do milczenia*, „Prokuratura i Prawo” 2003, z. 3.

- Cieślak M., *Polskie prawo karne. Zarys systemowego ujęcia*, [w:] M. Cieślak, *Dzieła wybrane. Tom III*, S. Waltoś (red.), Kraków 2011.
- Cieślak M., *Zagadnienia dowodowe w procesie karnym*, [w:] M. Cieślak, *Dzieła wybrane. Tom I*, S. Waltoś (red.), Kraków 2011.
- Cieślak M., Doda Z., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego (I półrocze 1974 r.)*, „Palestra” 1975, z. 3.
- Cieślak M., Doda Z., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w zakresie postępowania karnego (I półrocze 1978 roku)*, „Palestra” 1979, z. 2.
- Complak K., *Rozważania o sprawiedliwości*, „Prokuratura i Prawo” 2004, z. 3.
- Cyrul W., *Proceduralne ujęcie tworzenia prawa*, [w:] *Studia z filozofii prawa*, J. Stelmach (red.), Kraków 2001.
- Cyrul W., *Wpływ procesów komunikacyjnych na praktykę tworzenia i stosowania prawa*, Warszawa 2012.
- Czabański J., Warchoń M., *Prawo do milczenia czy do kłamstwa*, „Rzeczpospolita” z 28 lutego 2008 r., nr 50.
- Czabański J., Warchoń M., *Prawo do milczenia czy prawo do kłamstwa*, „Prokuratura i Prawo” 2007, z. 12.
- Dąbrowska-Kardas M., *Analiza dyrektywalna przepisów części ogólnej kodeksu karnego*, Warszawa 2012.
- Dąbrowska-Kardas M., *Kara jako konflikt dóbr i kolizja norm w świetle koncepcji Roberta Alexy’ego, konfliktu reguł i zasad. Rozważania na tle konstytucyjnych norm stanowienia i stosowania prawa*, „Przegląd Sądowy” 1996, z. 4.
- Daszkiewicz W., *Prawo karne procesowe. Zagadnienia ogólne*, t. I, Bydgoszcz 2001.
- Daszkiewicz W., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (prawo karne procesowe – rok 1978)*, „Państwo i Prawo” 1979, z. 12.
- Daszkiewicz W., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (prawo karne procesowe – I półrocze 1974 r.)*, „Państwo i Prawo” 1975, z. 11.
- Daszkiewicz W., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego (prawo karne procesowe – rok 1978)*, „Państwo i Prawo” 1979, z. 12.
- Daszkiewicz W., *Samooskarżenia a prawo do milczenia*, „Państwo i Prawo” 1974, z. 2.
- Daszkiewicz W., *Taktyka kryminalistyczna a procesowe gwarancje jednostki i prawo obywatelskie*, „Państwo i Prawo” 1985, z. 3.

- Dąmbska I., *Dwa studia z teorii naukowego poznania*, Toruń 1962.
- Dobek-Ostrowska B., *Podstawy komunikowania społecznego*, Wrocław 2004.
- Dudka K., *Aktywność oskarżyciela publicznego w rozprawie głównej w świetle zasady kontrydiktoryjności*, „Prawo w Działaniu” 2012, z. 11.
- Dworkin R., *Biorąc prawa poważnie*, T. Kowalski (tłum.), Warszawa 1998.
- Dworkin R., *Hard Cases*, [w:] „Harvard Law Review” 1975, t. 88.
- Dworkin R., *Is Law a System of Rules*, [w:] *The Philosophy of Law*, ed. by R. Dworkin, Oxford 1977.
- Dworkin R., *Is There Really No Right Answer in Hard Cases?*, [w:] R. Dworkin, *A Matter of Principle*, Cambridge–London 2000.
- Falandysz L., *Pokrzywdzony w prawie karnym i wiktymologii*, Warszawa 1980.
- Fingas M., Steinborn S., *Granice rozpoznania sprawy w instancji odwoławczej w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania karnego z dnia 27 września 2013 r. i 20 lutego 2015 r.*, [w:] *Obrońca i pełnomocnik w procesie karnym po 1 lipca 2015 r. Przewodnik po zmianach*, P. Wiliński (red.), Warszawa 2015.
- Gaberle A., *Dowody w sądowym procesie karnym*, Warszawa 2010.
- Gaberle A., *Uwagi o prawie do obrony w postępowaniu przygotowawczym*, „Palestra” 1966, z. 10.
- Giezek J., *Taktyka obrończa oraz jej wpływ na decyzje sędziego*, [w:] *Konferencje Izby Adwokackiej we Wrocławiu. Tom 4. Współczesna adwokatura wobec innych zawodów prawniczych*, J. Giezek (red.), Wrocław 2011.
- Girdwoyń P., *Interpretacja milczenia oskarżonego w świetle teorii i praktyki angielskiego procesu karnego*, [w:] *Wokół gwarancji procesu karnego. Księga Jubileuszowa Profesora Piotra Kruszyńskiego*, B. T. Bieńkowska, H. Gajewska-Kraczkowska, M. Rogacka-Rzewnicka (red.), Warszawa 2015.
- Girdwoyń P., *Zarys kryminalistycznej taktyki obrony*, Kraków 2004.
- Gizbert-Studnicki T., *Zasady i reguły prawne*, „Państwo i Prawo” 1988, z. 3.
- Goban-Klas T., *Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radio, telewizji i Internetu*, Warszawa–Kraków 2001.
- Grabowska A., Budohoska W., *Procesy percepcji*, [w:] *Psychologia ogólna*, T. Tomaszewski (red.), Warszawa 1995.

- Gronowska B., *Prawo oskarżonego do milczenia oraz wolności od samooskarżania w ocenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Prokuratura i Prawo” 2009, z. 7–8.
- Gronowska B., *Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 listopada 2002 r. w sprawie Allan przeciwko Zjednoczonemu Królestwu (dotyczący prawa oskarżonego do milczenia a wydobycia przyznania się do winy podstępem)*, „Prokuratura i Prawo” 2003, z. 6.
- Gruza E., *Psychologia sądowa dla prawników*, Warszawa 2009.
- Grzegorzczak T., Tylman J., *Polskie postępowanie karne*, Warszawa 2014.
- Grzeszczyk W., *Postępowanie dowodowe na rozprawie odwoławczej*, „Prokuratura i Prawo” 2008, z. 3.
- Hałas E., *Interakcjonizm symboliczny. Społeczny kontekst znaczeń*, Warszawa 2006.
- Hofmański P., *Zasada kontradycyjności*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady Procesu Karnego*, t. III, cz. 2, P. Wiliński (red.), Warszawa 2014.
- Hofmański P., Sadzik E., Zgryzek K., *Kodeks postępowania karnego, tom I. Komentarz do artykułów 1–297*, Warszawa 2004.
- Hofmański P., Zabłocki S., *Sprawność postępowania odwoławczego w świetle noweli do Kodeksu postępowania karnego z 27.09.2013 r.*, [w:] *Między nauką a praktyką prawa karnego. Księga Jubileuszowa Profesora Lecha Gardockiego*, Z. Jędrzejewski, M. Królikowski, Z. Wiernikowski, S. Żółtek (red.), Warszawa 2014.
- Horoszowski P., *Psychologia sądowa, część I. Zagadnienia wstępne*, Warszawa 1960.
- Jabłońska-Bonca J., *Prawnik a sztuka negocjacji i retoryki*, Warszawa 2002.
- Janusz-Pohl B., *Formalizacja i konwencjonalizacja jako instrumenty analizy czynności karnoprosesowych w prawie polskim*, Poznań 2017.
- Jasiński W., *Prawo do nieobciążania się a interes publiczny w sprawach karnych (w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka)*, „Państwo i Prawo” 2015, z. 11.
- Jasiński W., *Prawo do nieobciążania się w procesie karnym w świetle standardów strasburskich*, „Prokuratura i Prawo” 2015, z. 7–8.
- Jaskuła A., *Zasada nemo se ipsum accusare tenetur a odpowiedzialność za składanie fałszywych zeznań*, „Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury” 2012, z. 2.

- Jeż-Ludwikowska M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1977 r., V KR 176/77, „Nowe Prawo” 1978, z. 10.*
- Jodłowski J., *Wpływ ograniczenia inicjatywy dowodowej sądu na realizację zasady prawdy materialnej w postępowaniu karnym, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 2012, z. 2.*
- Jodłowski J., *Zasada prawdy materialnej w postępowaniu karnym. Analiza w perspektywie funkcji prawa karnego, Warszawa 2015.*
- Kalisz A., *Mediacja jako forma dialogu w stosowaniu prawa, Warszawa 2016.*
- Kalisz A., Kraus E., *Dialog interpersonalny i dyskurs prawniczy w mediacji, [w:] Jak możliwy jest dialog? Księga Jubileuszowa dedykowana Prof. WSH dr. Jerzemu Koplowi – JM Rektorowi Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu w 70. rocznicę urodzin, A. Kamińska, E. Kraus, K. Ślęczka (red.), Sosnowiec 2014.*
- Kardas P., *Determinanty ciężaru dowodu i ciężaru (obowiązku) dowodzenia w procesie karnym, [w:] Ciężar dowodu i obowiązek dowodzenia w procesie karnym, J. Skorupka, W. Jasiński (red.), Warszawa 2017.*
- Kardas P., *Mieszany, kontradiktoryjny czy inkwizycyjny proces karny. Uwagi o kierunkach projektowanych zmian kodeksu postępowania karnego, [w:] Księga dedykowana dr Ewie Weigend, S. Waltoś (red.), Kraków 2011.*
- Kardas P., *Nowe ujęcie zasady in dubio pro reo, „Palestra” 2015, z. 11–12.*
- Kardas P., *Problem legalności czynności uczestników postępowania karnego i konsekwencje ich przekroczenia, [w:] Granice procesu karnego. Legalność działań uczestników postępowania, D. Gruszecka, J. Skorupka (red.), Warszawa 2015.*
- Kardas P., *Zasada prawdy materialnej a kontradiktoryjność postępowania dowodowego. Przeciwstawne czy komplementarne zasady procesu karnego?, [w:] Adwokatura jako uczestnik procesu legislacyjnego, J. Giezek, A. Malicki (red.), Warszawa 2012.*
- Kaszycki A., Mendyka S., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1974 r., III KR 24/74, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 1975, z. 2.*
- Klejnowska M., *Oskarżony jako osobowe źródło informacji o przestępstwie, Kraków 2004.*
- Klejnowska M., *Poznanie procesowe w sprawach karnych, [w:] Profesor Marian Cieślak – osoba, dzieło, kontynuacje, W. Cieślak, S. Steinborn (red.), Warszawa 2013.*

- Klejnowska M., *Wartość dowodowa samooskarżenia w procesie karnym*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Dowody. Tom VIII, cz. 4*, J. Skorupka (red.), Warszawa 2019.
- Kmieciak R., *O „samoobwinienu” w świetle teorii dowodów Jeremiasza Bentham’a (1748–1832)*, „Nowe Prawo” 1974, z. 10.
- Kmieciak R., *Prawo do milczenia zatrzymanej osoby podejrzanej (w świetle reguły nemo tenetur)*, „Prokuratura i Prawo” 2000, z. 7–8.
- Kociubiński W., *Zakres orzekania sądu odwoławczego w świetle ustawy z 27 września 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw*, „Przegląd Sądowy” 1997, z. 11–12.
- Kowalski P., *Zasada kontradiktoryjności procesu karnego w świetle projektu Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego*, „Palestra”, 2012, z. 7–8.
- Kruszyński P., *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym*, Warszawa 1983.
- Kulczycki E., *Teoretyzowanie komunikacji*, Poznań 2012.
- Kulczycki E., *Źródła transmisyjnego ujęcia procesu komunikacji*, „Studia Humanistyczne AGH” 2012, z. 1.
- Kulesza C., *Dowód poszlakowy*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Dowody. Tom VIII, cz. 1*, J. Skorupka (red.), Warszawa 2019.
- Kulesza C., *Efektywna obrona w postępowaniu przygotowawczym a favor procuratori*, „Prokuratura i Prawo” 2007.
- Lach A., *Granice badań oskarżonego w celach dowodowych. Studium w świetle reguły nemo se ipsum accusare tenetur i prawa do prywatności*, Toruń 2010.
- Lindsay P. H., Norman D. A., *Procesy przetwarzania informacji u człowieka, wprowadzenie do psychologii*, Warszawa 1984.
- Lipczyńska M., *Model postępowania kontrolnego w K.p.k. z 1969 r.*, „Państwo i Prawo” 1971, z. 2.
- Lubelski M. J., *Elementy psychologicznej wiedzy o człowieku*, [w:] *Wybrane zagadnienia psychologii dla prawników*, L. Tyszkiewicz (red.), Warszawa 1986.
- Łazarska A., *Należyta dbałość stron o swoją sprawę w procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 2009, z. 5.
- Łyczewek R., *Prawo oskarżonego do wypowiedzania się w procesie*, „Państwo i Prawo” 1970, z. 2.
- Majewski J., *Granice dozwolonej obrony w procesie karnym a ryzyko popełnienia przestępstwa przez adwokata wykonującego czynności obrończe*,

- [w:] *Konferencje Izby Adwokackiej we Wrocławiu. Tom 3. Adwokatura w systemie organów ochrony prawnej*, J. Giezek (red.), Wrocław 2010.
- Mendys W., *Zasada kontrydiktoryjności w praktyce sądów karnych*, „Palestra” 1990, z. 8–9.
- Meyer J., *Dialektik im Strafprozess*, Tübingen 1965.
- Mirek P., *Nowy model postępowania dowodowego przed sądem II instancji – aspekty praktyczne nowelizacji art. 452 k.p.k.*, „Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury” 2014, z. 2.
- Murzynowski A., *Istota i zasady procesu karnego*, Warszawa 1976.
- Nelken J., *Dowód poszlakowy w procesie karnym*, Warszawa 1970.
- Nelken J., *Wniosek dowodowy na tle kodeksu postępowania karnego*, „Palestra” 1971, z. 2.
- Nita B., Światłowski A., *Kontrydiktoryjny proces karny (między prawdą materialną a szybkością postępowania)*, „Państwo i Prawo” 2012, z. 1.
- Nowikowski I., *Terminy w kodeksie postępowania karnego*, Lublin 1988.
- Ostrowski K., *Prawo do milczenia*, „Palestra” 1989, z. 5–7.
- Papierkowski J., *Dowód poszlakowy w postępowaniu karnem. Studium procesowo-prawne*, Lublin 1933.
- Rawls J., *Teoria sprawiedliwości*, Warszawa 1994.
- Resich Z., *Poznanie prawdy w procesie cywilnym*, Warszawa 1958.
- Rosengarten F., *Termin składania wniosków dowodowych*, „Nowe Prawo” 1974, z. 10.
- Rusinek M., *O prawie do kłamstwa (artykuł polemiczny)*, „Prokuratura i Prawo” 2008, z. 4.
- Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw*, druk sejmowy nr 3251.
- Sadurski W., *Równość wobec prawa – problemy teoretyczne: konferencja naukowa zorganizowana przez Instytut Nauk o Państwie i Prawie Uniwersytetu Warszawskiego na temat „Równość społeczna i sprawiedliwość”*, Warszawa, 4 kwietnia 1979 r., Warszawa 1979.
- Sadurski W., *Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1988.
- Sakowicz A., *Postępowanie dowodowe w postępowaniu apelacyjnym. Zarys problematyki*, [w:] *Obrońca i pełnomocnik w procesie karnym po 1 lipca 2015 r. Przewodnik po zmianach*, P. Wiliński (red.), Warszawa 2015.
- Sakowicz A., *Zasada prawdy materialnej a prawo do milczenia*, [w:] *Węzłowe problemy procesu karnego*, P. Hofmański (red.), Warszawa 2010.

- Sawczuk M., *Problem aktywności stron* („vigilantibus iura scripta sunt”) w postępowaniu cywilnym, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z zakresu prawa cywilnego i praw na dobrach niematerialnych”, Warszawa–Kraków 1973.
- Skorupka J., *Granice procesu karnego z perspektywy dogmatyki prawa karnego procesowego*, [w:] *Granice procesu karnego. Legalność działań uczestników postępowania*, D. Gruszecka, J. Skorupka (red.), Warszawa 2015.
- Skorupka J., *W kierunku kontradiktoryjnej rozprawy głównej*, [w:] *Adwokatura jako uczestnik procesu legislacyjnego*, J. Giezek, A. Malicki (red.), Warszawa 2012.
- Smoleński J., *Problematyka art. 63 k.p.k. w aspekcie celów postępowania karnego*, „Problemy Praworządności” 1975, z. 6.
- Sobolewski Z., *Samooskarżenie w świetle prawa karnego* (nemo se ipsum accusare tenetur), Warszawa 1982.
- Solodov D., *Zasada kontradiktoryjności postępowania karnego a rozwój teorii obrony*, „Studia Prawnoustrojowe” 2014, z. 26.
- Soniewicka M., *Granice sprawiedliwości, sprawiedliwość ponad granicami*, Warszawa 2010.
- Sowiński P. K., *Prawo oskarżonego do milczenia oraz reguła nemo se ipsum accusare tenetur na tle dążenia organów procesowych do poznania prawdy materialnej w procesie karnym*, [w:] *Zasada prawdy materialnej. Materiały z konferencji, Krasiczyn 15–16 października 2005 r.*, Z. Sobolewski, G. Artymiak (red.), Kraków 2006.
- Sowiński P. K., *Uprawnienia składające się na prawo oskarżonego do obrony. Uwagi na tle czynności oskarżonego oraz organów procesowych*, Rzeszów 2012.
- Steinborn S., *Kształtowanie granic rozpoznania sprawy w instancji odwoławczej w procesie karnym w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania karnego z 27 września 2013 r. i 20 lutego 2015 r.*, [w:] *Obrońca i pełnomocnik w procesie karnym po 1 lipca 2015 r. Przewodnik po zmianach*, P. Wiliński (red.), Warszawa 2015.
- Steinborn S., *Kształtowanie granic rozpoznania sprawy w instancji odwoławczej w procesie karnym w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania karnego z 27 września 2013 r. i 20 lutego 2015 r.*, [w:] *Reforma prawa karnego materialnego i procesowego z 2015 r. Wybrane zagadnienia*, D. Kala, I. Zgoliński (red.), Warszawa 2015.

- Steinborn S., *Postępowanie dowodowe w instancji apelacyjnej w świetle nowelizacji Kodeksu postępowania karnego*, „Prokuratura i Prawo” 2015, z. 1–2.
- Straś E., *Kategoria intensywności we frazeologii języka polskiego i rosyjskiego*, Katowice 2008.
- Sychta K., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r., III KK 298/06*, „Przegląd Sądowy” 2009, z. 3.
- Śliwiński S., *Polski proces karny. Zasady ogólne*, Warszawa 1949.
- Świda-Łagiewska Z., *Polski proces karny*, Warszawa–Wrocław 1975.
- Świecki D., *Apelacja obrońcy lub pełnomocnika po zmianach*, [w:] *Obrońca i pełnomocnik w procesie karnym po 1 lipca 2015 r. Przewodnik po zmianach*, P. Wiliński (red.), Warszawa 2015.
- Świecki D., *Apelacja w postępowaniu karnym*, Warszawa 2012.
- Świecki D., *Model postępowania przygotowawczego i sądowego. Opinia dla Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego z 30 marca 2010 r.*, „Biuletyn Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Karnego” 2010, z. 1.
- Świecki D., *Postępowanie odwoławcze*, [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, J. Skorupka (red.), Warszawa 2015.
- Świecki D., *Rozprawa apelacyjna w polskim procesie karnym*, Warszawa 2006.
- Szaniawski K., *Modele matematyczne a rzeczywistość społeczna*, [w:] *Metodologiczne problemy teorii socjologicznych*, S. Nowak (red.), Warszawa 1971.
- Taras P., *O niektórych zasadach polskiego procesu karnego w świetle przepisów nowego kodeksu postępowania karnego z 1969 r.*, „Palestra” 1970, z. 11.
- Tarnowska D., *Uprawnienia oskarżonego w zakresie prawa do obrony*, „Prokuratura i Prawo” 2006, z. 7–8.
- Tęcza-Paciorek A., *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym*, Warszawa 2012.
- The Crime and Disorder Act 1998 (Service of Prosecution Evidence) Regulations 2005*, http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2005/902/pdfs/uksi_20050902_en.pdf, dostęp: 15 grudnia 2019 r.
- Tuleja P., *Normatywna treść praw jednostki w ustawach konstytucyjnych RP*, Warszawa 1997.
- Waltoś S., *Problem kontradiktoryjności w procesie karnym. Zasada równości stron*, „Państwo i Prawo” 1964, z. 1.

- Warchoń M., *Ciężar dowodu w procesie karnym. Studium porównawcze*, Warszawa 2017.
- Warchoń M., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007 r., I KZP 4/07, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 2007, z. 3.*
- Wąsek A., *O kilku aspektach reguły „nemo se ipsum accusare tenetur” de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Standardy praw człowieka a polskie prawo karne*, J. Skupiński (red.), Warszawa 1995.
- Wąsek-Wiaderek M., *„Nemo se ipsum accusare tenetur” w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Prawa Człowieka*, [w:] *Orzecznictwo sądowe w sprawach karnych. Aspekty europejskie i unijne. Konferencja Sędziów Izby Karnej, Izby Wojskowej oraz Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego, Rajgród–Wilno*, L. Gardocki, J. Godyń, M. Hudzik, L. K. Paprzycki (red.), Warszawa 2008.
- Wąsek-Wiaderek M., *Zasada równości stron w polskim procesie karnym w perspektywie porównawczej*, Kraków 2003.
- Wiliński P., *Proces karny w świetle Konstytucji*, Warszawa 2011.
- Wiliński P., *Zasada prawa do obrony w polskim procesie karnym*, Warszawa 2006.
- Wiliński P., *Zasada prawa do obrony*, [w:] *System Prawa Karnego Procesowego. Zasady procesu karnego*, t. III, cz. 2, P. Wiliński (red.), Warszawa 2014.
- Woźniewski K., *Inicjatywa dowodowa w polskim procesie karnym*, Gdynia 2003.
- Woźniewski K., *Prawidłowość czynności procesowych w polskim procesie karnym*, Gdańsk 2010.
- Woźniewski K., *Zagadnienie legalności czynności organów procesowych*, [w:] *Granice procesu karnego. Legalność działań uczestników postępowania*, D. Gruszecka, J. Skorupka (red.), Warszawa 2015.
- Woźniewski K., *Zasada praworządności w procesie karnym*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2010, t. 24.
- Zabłocki S., *Między reformatoryjnością a kasatoryjnością, między apelacyjnością a rewizyjnością – ku jakiemu modelowi zmierza postępowanie odwoławcze po zmianach kodeksowych z lat 2013–2015?*, [w:] *Obronca i pełnomocnik w procesie karnym po 1 lipca 2015 r. Przewodnik po zmianach*, P. Wiliński (red.), Warszawa 2015.
- Zachuta A., *Wadliwość uzasadnienia wyroku jako samodzielna przyczyna odwoławcza*, „Prokuratura i Prawo” 2006, z. 12.

- Zagrodnik J., *Ciężar dowodu i obowiązek dowodzenia w koncepcji Mariana Cieślaka*, [w:] *Ciężar dowodu i obowiązek dowodzenia w procesie karnym*, W. Jasiński, J. Skorupka (red.), Warszawa 2017.
- Zagrodnik J., *Kontrydktoryjność jako wyznacznik formy procesu karnego (rozważania na tle zmiany modelu rozprawy głównej w nowelizacji wrześnieowej)*, „Palestra” 2014, z. 11–12.
- Zagrodnik J., *Model interakcji postępowania przygotowawczego oraz postępowania głównego w procesie karnym*, Warszawa 2013.
- Zawistowski E., *Rodzaje wniosków dowodowych oraz formalno-materiałne podstawy decyzji dowodowych w procesie karnym*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 1978, z. 1.
- Zieliński M., *Konstytucyjne zasady prawa*, [w:] *Charakter i struktura norm konstytucji*, J. Trzciniński (red.), Warszawa 1997.
- Zieliński M., *Poznanie sądowe a poznanie naukowe*, Poznań 1979.
- Żak M., *Postępowanie odwoławcze w procesie karnym – kierunki zmian*, [w:] *Kluczowe problemy procesu karnego*, Warszawa 2010.

Orzecznictwo

- Orzeczenie ETPCz w sprawie Allan przeciwko Wielkiej Brytanii z 5 listopada 2002 r. (skarga nr 48539/99).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Heaney i McGuinness przeciwko Irlandii z 21 grudnia 2000 r. (skarga nr 34720/97).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie J. B. przeciwko Szwajcarii z 3 maja 2001 r. (skarga nr 31827/96).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie John Murray przeciwko Wielkiej Brytanii z 8 lutego 1996 r. (skarga nr 18731/91).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Kuopila przeciwko Finlandii z 27 kwietnia 2000 r. (skarga nr 27752/95).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Murtazaliyeva przeciwko Rosji z 18 grudnia 2018 r. (skarga nr 36658/05).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Reig przeciwko Austrii z 24 marca 2005 r. (skarga nr 63207/00).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Saunders przeciwko Wielkiej Brytanii z 17 grudnia 1996 r. (skarga nr 19187).

- Orzeczenie ETPCz w sprawie Shannon przeciwko Wielkiej Brytanii z 4 października 2006 r. (skarga nr 56581/00).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Van Vondel przeciwko Holandii z 25 października 2007 r. (skarga nr 38258/03).
- Orzeczenie ETPCz w sprawie Weh przeciwko Austrii z 8 kwietnia 2004 r. (skarga nr 38544/97).
- Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 15 lipca 1996 r., U 3/96, OTK 1996, z. 4, poz. 31.
- Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 19 października 1993 r., K 14/92, OTK 1993, z. 2, poz. 35.
- Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 20 października 1986 r., P 2/86, OTK 1986, z. 1, poz. 6.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 1 marca 2007 r., III KK 493/06, „Prokuratura i Prawo – wkładka” 2007, z. 9, poz. 7.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2013 r., V KZ 43/13, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/V%20KZ%2043-13.pdf>, dostęp: 15 grudnia 2019 r.
- Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 17 lipca 2014 r., K 19/13, OTK-A 2014, z. 7, poz. 82.
- Uchwała Sądu Najwyższego z 15 marca 1978 r., V KR 24/78, OSNKW 1978, z. 9, poz. 97.
- Uchwała Trybunału Konstytucyjnego z 19 maja 1994 r., W7/94, OTK 1994, z. 1, poz. 23.
- Wyrok ETPCz w sprawie Funke przeciwko Francji z 23 lutego 1993 r. (skarga nr 10828/84).
- Wyrok ETPCz w sprawie Jalloh przeciwko Republice Federalnej Niemiec z 11 lipca 2006 r. (skarga nr 54810/00).
- Wyrok ETPCz w sprawie O’Halloran i Francis przeciwko Wielkiej Brytanii z 29 czerwca 2007 r. (skarga nr 15809/02 oraz 25624/02).
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 26 marca 2009 r., II Aka 50/09, „Prokuratura i Prawo – wkładka” 2009, z. 11–12, poz. 36.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 19 września 2002 r., II Aka 191/02, „Krakowskie Zeszyty Sądowe” 2002, z. 1, poz. 12.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 12 listopada 2002 r., II KKN 217/00, „Prokuratura i Prawo” 2004, z. 4, poz. 10.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2006 r., IV KKK 446/05, LEX nr 183073.

- Wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2007 r., III KK 298/06, OSNKW 2007, z. 7–8, poz. 57.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 19 sierpnia 2004 r., 388/03, OSNKW 2004, z. 11–12, poz. 103.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1966 r., RW 413/66, OSNKW 1966, z. 11, poz. 115.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1973 r., V KRN 91/72, OSNKW 1973, z. 9, poz. 108.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., IV KK 118/05, „Prokuratura i Prawo” 2005, z. 11, poz. 11.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 27 marca 1974 r., II KR 332/74, OSNKW 1975, z. 7, poz. 87.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 1974 r., III KR 24/74, OSNKW 1974, z. 10, poz. 188.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1959 r., I K 711/59, OSNPG 1960, z. 6, poz. 99.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1977 r., V KR 176/77, OSNKW 1978, z. 1, poz. 7.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 1975 r., Rw 141/75, OSNKW 1975, z. 7, poz. 10.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 1981 r., II KR 10/81, OSNKW, z. 7–8, poz. 38.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 1971 r., Rw 1260/71, OSNPG 1972, z. 4, poz. 77.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 14 czerwca 2000 r., P 3/00, OTK 2000, z. 5, poz. 138.

Marek Szymanowski¹

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie

UZASADNIENIA ORZECZEŃ W POSTĘPOWANIU CYWILNYM PO ZMIANACH WPROWADZONYCH USTAWĄ² Z 4 LIPCA 2019 R. O ZMIANIE USTAWY – KODEKS POSTĘPOWANIA CYWILNEGO³ ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW

ABSTRACT

Justifications of judgments in civil proceedings after the amendments introduced by the Act of July 4th 2019 amending the Code of Civil Procedure and some other acts

The amendment to the Code of Civil Procedure, made by the Act of July 4, 2019 amending the Act – Code of Civil Procedure and certain other acts, introduced many changes to the Polish civil procedure, which were mainly aimed at accelerating court proceedings. This objective is also served by changes in the

- 1 Sędzia SA w Białymstoku, wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie.
- 2 Dz.U. z 2019 r., poz. 1469, dalej jako ustawa z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy (...).
- 3 Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. z 2019 r., poz. 1460 t.j. ze zm. – dalej jako k.p.c.

principles governing the reasons for the judgment, which aim to reduce their number and scale. The modifications aimed at achieving this objective are: the introduction of fee for an application for reasons for judgment, the reduction of the content of the reasons for judgment by introducing the obligation to indicate within the application whether it refers to the whole or the part of a judgment, the introduction of the possibility to prepare shortened (simplified) reasons for judgment in certain types of cases and the limitation of the requirement to prepare reasons without a party's application. The article attempts to encompass the rules of preparing reasons for the judgment after the introduced amendment, accepting the general direction of modifications.

Keywords: amendment of the Polish Code of Civil Procedure, reasons for the judgment

Słowa kluczowe: nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego, uzasadnienie wyroku

I. Wprowadzenie

Sporządzenie uzasadnienia wydanego wyroku (*orzeczenia*), zwłaszcza kończącego postępowanie w sprawie (*w danej instancji*), jest jedną z najważniejszych i najtrudniejszych⁴ czynności sędziego w postępowaniu cywilnym. Waga uzasadnienia jest nie do przecenienia, gdyż nawet słuszny i zgodny z prawem wyrok może zostać błędnie zrozumiany przez strony postępowania i w odbiorze społecznym, jeżeli jego uzasadnienie będzie zbyt lakoniczne, hermetyczne, synkretyczne albo nadmiernie rozbudowane, rozwlekłe i przez to niespójne i chaotyczne. Wprawdzie zamiarem autora niniejszego artykułu było przybliżenie regulacji przepisów dotyczących zasad sporządzania uzasadnień w postępowaniu cywilnym po zmianach wprowadzonych ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy (...), to konieczne jest jednak przypomnienie zasadniczych celów, jakim służy uzasadnienie orzeczenia. W klasycznym ujęciu celem uzasadnienia orzeczenia jest zagwarantowanie braku arbitralności,

⁴ Por. H. Pietrkowski, *Zarys metodyki pracy sędziego w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005, s. 369–371.

wyeliminowanie czysto osobistych preferencji sędziego, zapewnienie prawa do obrony, stworzenie szansy skontrolowania rozumowania sędziego i zmuszenie go do refleksji nad samym rozstrzygnięciem⁵. Prawo do uzasadnienia orzeczenia sądowego jest niekiedy wprost kwalifikowane jako konieczne i elementarne wymaganie państwa prawnego⁶. Podkreśla się też w literaturze przedmiotu wpływ rzetelnych i poprawnie sporządzonych uzasadnień na budowanie zaufania obywateli do wymiaru sprawiedliwości oraz na kształtowanie się jednolitości poglądów doktryny i orzecznictwa⁷. W przypadku składów wieloosobowych sądu wymaga się, aby pisemne uzasadnienie nawiązywało i pozostawiało w ścisłym związku z zasadniczymi powodami rozstrzygnięcia, które ukształtowały się podczas narady poprzedzającej wydanie wyroku⁸.

Na gruncie art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.⁹ oraz art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r.¹⁰, prawo do uzasadnienia orzeczenia realizuje przede wszystkim funkcję gwarancyjną prawa do sądu¹¹. Uzasadnienie orzeczenia jest zatem przede wszystkim ważnym punktem kontroli judykacyjnej sprawowanej przez sąd II instancji lub Sąd Najwyższy, samej stronie daje z kolei możliwość poznania motywów zapadłego w jej sprawie wyroku i podjęcia przemyślanej decyzji w przedmiocie zaskarżenia. Nie wchodząc w szczególności, uzasadnienie wyroku może być też często pomocne przy określeniu granic *res iudicata*, istnienia *gravamen*¹² (*interesu prawnego w zaskarżeniu*)

5 Por. E. Łętowska, *Pozaprosesowe znaczenie uzasadnienia sądowego*, „Państwo i Prawo” 5/1997, s. 5.

6 Por. W. Sanetra, *Kilka uwag o uzasadnieniach orzeczeń Sądu Najwyższego*, „Przegląd Sądowy” 9/2002, s. 30.

7 Por. K. Tapek, *Uzasadnianie decyzji interpretacyjnych*, „Palestra” 3/2016, s. 67.

8 Por. A. Miączyński, *Znaczenie i rola uzasadnienia orzeczenia sądowego w sprawach cywilnych*, „Państwo i Prawo” 11/1970, s. 752.

9 Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483 ze zm.

10 Dz.U. z 10 lipca 1993 r. nr 61, poz. 284 ze zm., dalej jako Konwencja o ochronie (...).

11 Por. S. Dąbrowski, A. Łazarska, *Uzasadnianie orzeczeń sądowych w procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 3/2012, s. 10–11.

12 Por.: M. Rzewuski, *Prawo do złożenia wniosku o sporządzenie uzasadnienia wyroku a instytucja gravamen w postępowaniu cywilnym*, „Glosa” 3/2013, s. 25–26; J. Gudowski, *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz, Postępowanie rozpoznawcze*, t. II,

czy zakresu związania zakazem *reformationis in peius*. W utrwalonym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu przyjmuje się, że uzasadnienie wyroku (orzeczenia) odzwierciedla zasadę właściwego wymiaru sprawiedliwości. Trybunał podkreśla, że wyroki sądów powinny zawierać „odpowiednie uzasadnienie”, przedstawiające podstawy, na jakich się opierają. Celem uzasadnienia orzeczenia sądu jest wykazanie stronom, że ich sprawa została odpowiednio rozpoznana i daje im możliwość odwołania się od tego orzeczenia. W ocenie Trybunału jedynie wydawanie orzeczeń wraz z ich uzasadnieniem umożliwia publiczną kontrolę wymiaru sprawiedliwości¹³.

Orzecznictwo Trybunału miało w przeszłości także bezpośredni wpływ na wprowadzenie do Kodeksu postępowania cywilnego istotnych zmian, dotyczących zasad uzasadniania orzeczeń¹⁴. Trzeba jednak dostrzec, że w praktyce równie ważne, z punktu widzenia sędziego orzekającego, jest przekonanie sądu drugiej instancji¹⁵ do trafności i legalności wydanego wyroku. Ta realnie istniejąca dwoistość celów, nierzadko wzajemnie się wykluczających, jakim służy uzasadnienie, sprawia, że sporządzenie uzasadnienia osiągnącego oba te cele jednocześnie staje się

Warszawa 2016, s. 59–60; A. Miączyński, *Zaskarżenie uzasadnienia orzeczenia sądowego w postępowaniu cywilnym*, „Nowe Prawo” 5/1971, s. 706–708.

- 13 Por. w tym zakresie: par. 45 uzasadnienia postanowienia ETPCz z 20 marca 2012 r. Dryzek p. Polsce, skarga nr 12285/09; par. 30 orzeczenia ETPCz z 27 września 2001 r. w sprawie Hirvisaari p. Finlandii, skarga nr 49684/99; par. 36–37 orzeczenia ETPCz z 1 lipca 2003 r. w sprawie Suominen p. Finlandii, skarga nr 37801/97; par. 83 orzeczenia ETPCz 11 stycznia 2007 r. w sprawie Kuznetsov i inni p. Rosji, nr 184/02.
- 14 Wprowadzenie obowiązku uzasadniania postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej było bezpośrednim następstwem wyroków Trybunału zapadłych przeciwko Polsce zwłaszcza w sprawach: Laskowska p. Polsce, wyrok Trybunału z 13 marca 2007 r., skarga nr 77765/01, i Tabor p. Polsce, wyrok Trybunału z 27 czerwca 2006 r., skarga nr 77765/01.
- 15 Niezaskarżalność orzeczenia z reguły uzasadnia regulacje zwalniające sąd z obowiązku sporządzenia uzasadnienia; por. wyrok TK z 22 października 2013 r., SK 14/11, OTK-A 2013/7/101, stwierdzający zgodność art. 357 par. 2 zdanie drugie w związku z art. 13 par. 2 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. nr 43, poz. 296, ze zm.) w zakresie, w jakim nie przewiduje obowiązku sporządzenia przez sąd uzasadnienia postanowienia rozstrzygającego skargę na czynności komornika, na które nie przysługuje zażalenie, jest zgodny z art. 45 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

trudne. Sędzia sporządzający uzasadnienie musi bowiem z jednej strony mieć na uwadze to, że uzasadnienie powinno być zrozumiałe dla stron, a zatem nie może być ono oderwane od poziomu percepcji stron, z reguły nieposługujących się językiem prawniczym. Z drugiej strony konieczne jest zawarcie w nim pewnego ładunku *stricte* prawniczego, wskazującego sądowi drugiej instancji, dlaczego w danej sprawie przepisy prawa procesowego lub materialnego należało wyłożyć w taki, a nie inny sposób. Rozstrzygana przez sąd materia jest coraz bardziej skomplikowana zarówno pod względem faktycznym, jak i prawnym, a kolizja norm czy rozbieżność orzecznictwa nie są rzadkością. Aby osiągnąć oba te cele, sędziowie z reguły czynią to poprzez pisanie coraz dłuższych uzasadnień, w których strona odnajdzie odpowiedź na pytanie, dlaczego przegrała (wygrała) proces, a sąd II instancji znajdzie obszerny wywód prawny nierzadko nawiązujący obficie do orzecznictwa i literatury prawniczej. W dobie elektronicznego sporządzania uzasadnień i możliwości mniej lub bardziej zasadnego powielania części uzasadnień, sporządzonych wcześniej w podobnych stanach faktycznych przez tego samego sędziego albo przez zupełnie inny sąd, rodzi się problem zbędnego, mechanicznego ich rozbudowywania, które utrudnia stronom ich zrozumienie.

Niewątpliwie jest zasadą, że długość uzasadnienia w sposób oczywisty pozostaje w związku z czasem jego sporządzania, a zatem im dłuższe uzasadnienie, tym więcej czasu wymaga jego sporządzenie, co nie zawsze przekłada się na jego jakość, ocenianą z punktu jego zrozumienia przez stronę. Czas pracy sędziego poświęcony na sporządzanie uzasadnień nie może być jednocześnie przeznaczony na rozpoznawanie nowych spraw, stąd szczególnie cenne jest racjonalne nim gospodarowanie. Nawet jeżeli projekt uzasadnienia sporządzi asystent, to i tak sędzia musi poświęcić pewną ilość czasu na jego weryfikację, w najlepszym przypadku na spokojne jego przeczytanie, a w skrajnym nawet na napisanie go od nowa. Sędzia mający w referacie wiele spraw nie dysponuje dużą ilością czasu na sporządzenie uzasadnienia, a przecież czynność ta wymaga dużej koncentracji uwagi, przemyśleń, analizy orzecznictwa i literatury itd. Ustawodawca, wprowadzając obszerną nowelizację Kodeksu postępowania cywilnego ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy (...), dostrzegł i ten problem, dążąc do globalnego zmniejszenia czasu sędziego poświęcanego na sporządzanie uzasadnień. Temu celowi

niewątpliwie służy wprowadzenie odpłatności wniosków o sporządzenie uzasadnienia, ograniczenie przypadków orzeczeń uzasadnianych bez wniosku (z urzędu), uelastycznienie treści sporządzanych uzasadnień w nawiązaniu do zakresu zamierzonego zaskarżenia lub rodzaju postępowania i wagi sprawy oraz wprowadzenie generalnego ustawowego postulatu zwięzłości uzasadnienia. W niniejszym artykule podjęto próbę przybliżenia całościowej regulacji dotyczących zasad sporządzania i treści uzasadnień z uwzględnieniem ważkich zmian w stanie prawnym ukształtowanym wspomnianą wyżej ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy (...).

II

II. 1. Problem odpłatności wniosków o uzasadnienie

21 sierpnia 2019 r. wszedł w życie przepis art. 25b ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych¹⁶, w myśl którego od wniosku o doręczenie orzeczenia albo zarządzenia z uzasadnieniem zgłoszonego w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia albo doręczenia tego orzeczenia albo zarządzenia pobiera się opłatę stałą w kwocie 100 zł. Uiszczona opłata jest zaliczana na poczet opłaty od wniesionego następnie środka zaskarżenia, przy czym ewentualna nadwyżka nie podlega zwrotowi (ust. 2 art. 25b). Sama konstrukcja jest ciekawa, w istocie bowiem w większości przypadków uiszczenie opłaty nie spowoduje obciążenia strony większymi kosztami postępowania apelacyjnego, skoro uiszczona opłata zaliczana jest na poczet opłaty należnej od danego środka, inaczej będzie jedynie w przypadku, gdy opłata sądowa od środka zaskarżenia będzie niższa niż 100 zł. Celem wprowadzenia odpłatności wniosku o uzasadnienie jest niewątpliwie wyeliminowanie wniosków zgłaszanych bez zamiaru zaskarżenia orzeczenia, a jedynie „na wszelki wypadek”, „z ciekawości” itp. Oczywiście nie wyeliminuje to wszystkich zbędnych wniosków o uzasadnienie, ale niewątpliwie zmusi stronę do

¹⁶ Dz.U. z 2019 r., poz. 785 t.j., dalej jako u.k.s.c.

wstępnej refleksji, czy zamierza zaskarżyć orzeczenie, bo tylko wówczas konieczne jest złożenie wniosku o uzasadnienie, i tym samym celowe będzie wydatkowanie środków na ten cel. Ponieważ opłatę uiszcza się od wniosku o uzasadnienie, to nie ma podstaw do pobierania opłat od orzeczeń doręczanych stronie z uzasadnieniem z urzędu¹⁷.

Samo wprowadzenie odpłatności wniosków o uzasadnienia nie pozbawia strony dostępu do sądu, zważywszy, że opłat tych nie musi uiszczać szeroki katalog podmiotów zwolnionych z ustawy od kosztów sądowych¹⁸, a w stosunku do stron nieobjętych tym zwolnieniem możliwe jest ubieganie się o takie zwolnienie przez sąd. Godzi się przypomnieć, że w orzecznictwie ETPCz prawo do sądu nie ma charakteru absolutnego i może podlegać ograniczeniom, w tym fiskalnym (*pobieranie opłat sądowych*), o ile ograniczenia te nie naruszają istoty tego prawa¹⁹.

Istotnym problemem, jaki się pojawił w związku z wprowadzeniem odpłatności za wniosek o uzasadnienie, jest to, jakie czynności powinien podjąć sąd w razie nieopłacenia takiego wniosku. Sytuację w tym zakresie skomplikowały dodatkowe dwie okoliczności. Pierwsza z nich wiąże się z tym, że art. 25b u.k.s.c. przewidujący odpłatność za wniosek o uzasadnienie nie został zharmonizowany czasowo ze zmianą art. 328 § 4 k.p.c., która weszła w życie dopiero 7 listopada 2019 r.²⁰ i od tej daty przepis ten przewiduje, że również wnioski o uzasadnienie, które nie zostały opłacone, podlegają odrzuceniu²¹. W okresie zatem między 21 sierpnia a 7 listopada 2019 r. mimo obowiązującej odpłatności za wniosek o uzasadnienie nie było podstawy prawnej do odrzucenia takiego wniosku. Wezwanie do usunięcia tego braku przez sądy (z reguły) następowało pod rygorem zwrotu, w trybie art. 130 § 1 i 2 k.p.c., jeżeli strona

17 Por. w tym zakresie też A.J. Szereda, *Komentarz do art. 25(b) ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych*, LEX/el. 2019.

18 Por. art. 96 ust. 1 u.k.s.c.

19 Por. w szczególności uzasadnienia wyroków ETPCz: z 19 czerwca 2001 r. w sprawie Kreuz p. Polsce, skarga nr 28249/95; z 26 lipca 2005 r. w sprawie Podbielski p. Polsce, skarga nr 39199/98; z 26 lipca 2005 r. w sprawie Kniat p. Polsce, skarga nr 71731/01.

20 Por. art. 1 pkt 109 i art. 17 ustawy zmieniającej.

21 Zgodnie z art. 328 § 4 k.p.c. sąd odrzuca wniosek niedopuszczalny, spóźniony, nieopłacony lub dotknięty brakami, których nie usunięto mimo wezwania.

występowała bez fachowego pełnomocnika²², albo zwracano je bez wzywania w trybie art. 130² § 1 i 2 k.p.c., jeżeli wniósł je fachowy pełnomocnik, który mógł brak ten skorygować, wnosząc w terminie tygodniowym opłacone pismo, co skutkowało reaktywowaniem daty wniesienia pierwotnego pisma. Drugą okolicznością mającą tu znaczenie był fakt, że w projekcie przewidywane było wprowadzenie art. 130^{2a} k.p.c., który w § 1 i 2 przewidywał odrzucenie *a limine* środka zaskarżenia, wnoszonego przez fachowego pełnomocnika, jeżeli środek ten nie był należycie opłacony, a podlegał opłacie w wysokości stałej lub stosunkowej obliczonej od wskazanej przez stronę wartości przedmiotu zaskarżenia. Paragraf 3 tegoż artykułu regulację tę nakazywał stosować odpowiednio do wniosku strony o doręczenie orzeczenia z uzasadnieniem zgłoszonego w terminie tygodnia od dnia ogłoszenia lub doręczenia orzeczenia. Również wniosek złożony ustnie miał podlegać odrzuceniu, jeżeli opłaty nie uiszczono najpóźniej w kolejnym dniu roboczym. Proponowany art. 130^{2a} k.p.c. nie został jednak uchwalony, a ponieważ nie zastąpiono go na razie inną regulacją, stworzyło to lukę w zakresie tego, jakie są skutki złożenia wniosku o uzasadnienie, który nie został opłacony, i czy skutki te mogą być zróżnicowane w zależności od tego, czy wniosła je sama strona, czy jej fachowy pełnomocnik. Sam fakt nieuchwalenia tego przepisu może być zatem traktowany jako brak woli ustawodawcy wprowadzenia tak daleko idących negatywnych skutków nieopłacenia wniosku o uzasadnienie wnoszonego przez fachowego pełnomocnika. Punktem wyjścia do rozważań w tym zakresie musi być stwierdzenie, że niewątpliwie skutkiem nieopłacenia wniosku o uzasadnienie wniesionego począwszy od 7 listopada 2019 r., musi być jego odrzucenie, bo taki wyraźny skutek został wprowadzony do art. 328 § 4 k.p.c. Poza sporem powinno też być, że w przypadku strony działającej bez fachowego pełnomocnika konieczne jest uprzednie wezwanie do usunięcia tego braku, przy czym wezwanie to w trybie art. 130 § 1 k.p.c. nie powinno następować pod rygorem zwrotu, lecz jego odrzucenia przy racjonalnej wykładni obu tych norm (art. 130 § 1 i 328 § 4 k.p.c.). Znacznie bardziej

²² W świetle Kodeksu postępowania cywilnego generalnie za fachowego pełnomocnika uznać należy: adwokata, radcę prawnego, rzecznika patentowego, radcę Prokuratorii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, którzy w wielu przepisach kodeksu są tak traktowani (por. np.: art. 5, 87 § 1, 89 § 1, 130^{1a} § 1 k.p.c.).

skomplikowana jest sytuacja, gdy pismo dotknięte brakiem fiskalnym wnosi pełnomocnik fachowy – trzeba je odrzucić *a limine*, czy też poszukiwać drogi usunięcia tego braku w jakimś trybie. Brak jest bowiem wyraźniej regulacji w tym zakresie, w związku ze wspomnianym utraceniem na etapie legislacji art. 130^{2a} k.p.c., co wymaga sensownego uzupełnienia powstałej luki. W tej kwestii trzeba przypomnieć, że w aktualnym stanie prawnym niezłożenie wniosku o uzasadnienie uniemożliwia wniesienie apelacji, co oznacza, że odrzucenie wniosku o doręczenie wyroku z uzasadnieniem jest orzeczeniem kończącym postępowanie w sprawie o realnych, negatywnych skutkach dla strony²³. Tak drastyczny dla strony skutek skłania do szerszej refleksji, bowiem nawet strona działająca z fachowym pełnomocnikiem nie powinna być pozbawiona prawa do środka odwoławczego gwarantowanego jej art. 13 Konwencji o ochronie (...) i art. 78 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej²⁴. W zakresie prawa do uzasadnienia na tle art. 6 Konwencji przyjmuje się, że prawo do uzyskania uzasadnienia orzeczenia jest elementem rzetelności postępowania²⁵.

W tym zakresie godzi się przypomnieć, że polski ustawodawca próbował już w przeszłości zdyscyplinować fachowych pełnomocników (*a nawet przedsiębiorców działających bez takowych pełnomocników*) wnoszących środki zaskarżenia do sporządzania ich bez braków, a stwierdzenie ewentualnych braków skutkowało odrzuceniem wniesionego środka bez wzywania do ich usunięcia. Wspomnieć zatem wypada art. 130² § 3 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym do 1 lipca 2009 r. nakazujący sądowi odrzucenie bez wezwania do uiszczenia wniesione przez fachowego pełnomocnika środki zaskarżenia (*apelację, zażalenie, skargę kasacyjną, skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, sprzeciw od wyroku zaocznego, zarzuty od nakazu zapłaty, skargę na orzeczenie*

23 Możliwość zaskarżenia wyroku bez uprzedniego doręczenia wyroku wraz z uzasadnieniem wynika z art. 331 § 4 k.p.c. dotyczącego sytuacji, gdy sporządzenie uzasadnienia okaże się niemożliwe, wówczas prezes sądu zawiadamia o tym stronę, a moment doręczenia tego zawiadomienia rozpoczyna bieg terminu do wniesienia środka zaskarżenia.

24 Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483.

25 L. Garlicki (red.), *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Komentarz*, t. I, Warszawa 2010, s. 336–338.

referendarza sądowego) podlegające opłacie w wysokości stałej lub stosunkowej obliczonej od wskazanej przez stronę wartości przedmiotu zaskarżenia. Paragraf 4 tegoż artykułu nakazywał stosować ten przepis w przypadku pism wnoszonych przez przedsiębiorców działających bez fachowego pełnomocnika. W wyrokach Trybunału Konstytucyjnego z 28 maja 2009 r., P 87/08²⁶, a także z 17 listopada 2008 r., SK 33/07²⁷, Trybunał nie dopatrzył się niekonstytucyjności regulacji art. 130² § 3 k.p.c. w zakresie przewidującym odrzucenie (*odpowiednio*) zażalenia i apelacji wnoszonej przez fachowego pełnomocnika bez uiszczonyj opłaty, jeżeli podlegały opłacie w wysokości stałej lub stosunkowej. Trybunał stwierdził jednak niekonstytucyjność regulacji (§ 4 *odsyłającego do § 3 art. 130² k.p.c.*) w zakresie dotyczącym przedsiębiorców w wyrokach: z 20 grudnia 2007 r., P 39/06²⁸, z 26 czerwca 2008 r., SK 20/07²⁹. Nadto w wyroku z 20 maja 2008 r., P 18/07³⁰, Trybunał stwierdził również niezgodność z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP art. 370¹ k.p.c.³¹, który to przepis przewidywał odrzucenie *a limine* apelacji zawierającej braki formalne wniesionej przez fachowego pełnomocnika. Zarówno § 3, jak i 4 art. 130² k.p.c. zostały uchylone ostatecznie w całości z dniem 1 lipca 2009 r. przez art. 1 pkt 3a ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw³². W ukształtowanym

26 OTK-A 2009/5/72, Dz.U. z 2009 r. nr 91, poz. 751.

27 OTK-A 2008/9/154, Dz.U. z 2008 r. nr 207, poz. 1307.

28 OTK-A 2007/11/161, Dz.U. z 2007 r. nr 247, poz. 1845; na mocy tego wyroku art. 130² § 4 zdanie pierwsze w związku z art. 494 § 1 k.p.c. w zakresie, w jakim w postępowaniu w sprawach gospodarczych przewidywały odrzucenie nieopłaconych zarzutów od nakazu zapłaty, wniesionych przez przedsiębiorcę niereprezentowanego przez fachowego pełnomocnika, bez uprzedniego wezwania do uiszczenia należnej zapłaty, zostały uznane za niezgodne z art. 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 i art. 78 Konstytucji RP.

29 OTK-A 2008/5/86, Dz.U. z 2008 r. nr 122, poz. 796; na mocy tego wyroku art. 130² § 4 k.p.c. zdanie pierwsze w związku z art. 130² § 3 utraciły moc z dniem 10 lipca 2008 r. w zakresie, w jakim przewidywały, że sąd odrzuca nieopłacone środki odwoławcze lub środki zaskarżenia wniesione przez przedsiębiorcę działającego bez fachowego pełnomocnika.

30 OTK-A 2008/4/61, Dz.U. z 2008 r. nr 96, poz. 619.

31 Art. 370¹ k.p.c. utracił moc z dniem 5 czerwca 2008 r., tj. z dniem ogłoszenia w Dzienniku Ustaw wspomnianego wyroku TK.

32 Dz.U. z 2008 r. nr 234, poz. 1571.

po uchyleniu art. 130² § 3 k.p.c. orzecznictwie przyjęto pogląd, że konieczne jest wezwanie do uiszczenia należnej opłaty od środka zaskarżenia nawet wniesionego przez fachowego pełnomocnika³³. Zważywszy na to, że sam ustawodawca w toku procesu legislacyjnego utracił restrykcyjną, proponowaną regulację art. 130^{2a} k.p.c., uwzględniając zapewne po części też dotychczasowe, przytoczone wyżej orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego w tym zakresie, wykluczyć należy odrzucenie *a limine* wniosku fachowego pełnomocnika strony, bez pozostawienia mu możliwości naprawienia braku fiskalnego – byłyby to bowiem nadmierną sankcją, której skutki ponieśe przede wszystkim strona. Odrzucenie wniosku o uzasadnienie wniesionego przez fachowego pełnomocnika, który nie został opłacony *a limine*, trzeba zatem oceniać również w aspekcie powyższych wyroków Trybunału, a ocena ta w zestawieniu z prawem do środka zaskarżenia (*drugiej instancji*) gwarantowanego wspomnianym art. 13 konwencji i art. 78 Konstytucji RP prowadzi do wniosku, że skutek ten byłby za daleko idący. Trzeba zatem przyjąć konieczność wezwania również fachowego pełnomocnika do usunięcia tego braku fiskalnego wniosku o uzasadnienie, przy czym odpowiednią podstawę prawną trzeba skonstruować na bazie art. 130 § 1–2 k.p.c. Racjonalne i pragmatyczne skorelowanie tego trybu naprawczego ze skutkiem jego nieusunięcia przewidzianym w art. 328 § 4 k.p.c. (*odrzucenie wniosku o uzasadnienie*) powinno polegać na wezwaniu fachowego pełnomocnika do uiszczenia tej opłaty pod rygorem odrzucenia. Nie jest też wykluczone wyprowadzenie generalnego obowiązku wezwania do opłacenia wniosku o sporządzenie i doręczenie uzasadnienia pośrednio z samej treści art. 328 § 4 k.p.c. poprzez rozszerzające rozumienie użytego w tym przepisie terminu „*brak*”, jako obejmującego zarówno brak formalny samego wniosku jako pisma procesowego, jak i jego brak fiskalny. Dużo bardziej skomplikowaną konstrukcją rektyfikacji nieopłaconego wniosku o uzasadnienie, wniesionego przez fachowego pełnomocnika, byłoby posłużenie się konstrukcją z art. 130² k.p.c. zwrotu pisma nieopłaconego, które może być jednak w terminie tygodniowym od doręczenia

33 Por. w tym zakresie postanowienia SN: z 19 stycznia 2011 r., V CZ 87/10, LEX nr 688711; z 3 lutego 2010 r., II CZ 79/09, LEX nr 585775; z 8 stycznia 2010 r., IV CZ 107/09, LEX nr 577513; wyroki SN: z 29 czerwca 2012 r., I CSK 532/11, LEX nr 1228767; z 29 czerwca 2012 r., I CSK 532/11, LEX nr 1228767.

zarządzenia o zwrocie ponownie wniesione. Proste stosowanie tej konstrukcji naprawczej do braku fiskalnego wniosku o uzasadnienie, jak to już wcześniej wspomniano, od 7 listopada 2019 r. jest wykluczone wobec wyraźnej woli ustawodawcy, że ostatecznym skutkiem braku wniosku o uzasadnienie (*w tym braku fiskalnego*) musi być odrzucenie wniosku.

II. 2. Wniosek o uzasadnienie a sporządzenie uzasadnienia z urzędu

Gdyby uznać art. 328 § 1 k.p.c. za podstawową regulację kodeksową dotyczącą sporządzania uzasadnienia wyroku, to trzeba by stwierdzić, że zasadą jest sporządzanie uzasadnienia wyłącznie na wniosek, od której to zasady ustawodawca w sposób kazuistyczny uregulował wyjątki w zależności od: rodzaju orzeczenia (*wyrok, postanowienie*), instancji, w której je wydano, rodzaju postępowania (*uproszczone czy zwykłe*), stopnia zasadności roszczenia (*powództwo oczywiście bezzasadne*) – w których uzasadnienie podlega sporządzeniu z urzędu. Wprowadzone nowe regulacje, choć mają pewien kazuistyczny charakter, są logicznie powiązane z jednej strony z konkretnym orzeczeniem i potrzebą (*celowością*) jego uzasadniania na wniosek z urzędu, a z drugiej strony z wyraźnie zarysowanym zamiarem ustawodawcy dalszego zmniejszenia liczby uzasadnień pisanych z urzędu. Gwoli ścisłości zastrzec trzeba, że nie należy mylić wniosku o sporządzenie i doręczenie orzeczenia z uzasadnieniem z wnioskiem o doręczenie transkrypcji wygłoszonego uzasadnienia, choć ustawodawca w art. 331¹ § 3 k.p.c. (por. też art. 387 § 2 k.p.c.) zdecydował o stosowaniu do transkrypcji wygłoszonego uzasadnienia odpowiednio przepisów o pisemnym uzasadnieniu wyroku. Trzeba zatem przyjąć, że strona zamierzająca zaskarżyć orzeczenie, od którego wygłoszone zostało ustne uzasadnienie, musi również wystąpić o doręczenie transkrypcji wygłoszonego uzasadnienia, a ustna forma uzasadnienia nie zwalnia sądu z zawarcia w nim wszystkich elementów wymaganych dla pisemnego uzasadnienia w art. 327¹ § 1 k.p.c.³⁴

³⁴ Por. w tym zakresie postanowienie SN z 18 listopada 2015 r., III CSK 237/15 OSNC 2016/4/52, z gloszą A. Łazarskiej, OSP 2016/5/43.

Termin do złożenia wniosku o doręczenie orzeczenia z uzasadnieniem jest terminem tygodniowym, przy czym termin ten:

- » W przypadku wyroków (*i ich odpowiedników w postępowaniu nieprocesowym, tj. postanowień co do istoty sprawy*) ogłoszonych na posiedzeniu jawnym biegnie od ogłoszenia wyroku (art. 328 § 1 k.p.c.). Termin ten będzie jednak biegł od dnia doręczenia wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.), jeżeli wyrok ogłoszony podlega takiemu doręczeniu z urzędu, co ma miejsce w przypadku strony niezastępowanej przez fachowego pełnomocnika, która na skutek pozbawienia wolności była nieobecna przy ogłoszeniu wyroku. Wobec skreślenia z dniem 7 listopada 2019 r. art. 517 k.p.c. przewidującego możliwość zrzeczenia się przez uczestnika obecnego na posiedzeniu doręczenia uzasadnienia oraz uchylecia art. 519 k.p.c. regulującego termin do wniesienia apelacji w takim przypadku przestały istnieć w tym zakresie odrębności w postępowaniu nieprocesowym.
- » W przypadku wyroków (*postanowień co do istoty sprawy*) wydawanych na posiedzeniu niejawnym termin ten biegnie od dnia doręczenia (art. 328 § 2 k.p.c.).
- » Również w przypadku wyroku zaocznego, gdy powództwo zostało oddalone w całości lub części, tygodniowy termin dla powoda do zgłoszenia wniosku o uzasadnienie wyroku biegnie od dnia doręczenia (art. 342 k.p.c.).
- » Podobnie w postępowaniu apelacyjnym w przypadku wyroku oddalającego apelację lub zmieniającego zaskarżony wyrok stosownie do art. 387 § 1 k.p.c. uzasadnienie sporządza się wyłącznie na wniosek strony, złożony w terminie tygodniowym. Termin do złożenia wniosku o uzasadnienie biegnie albo od ogłoszenia wyroku, albo od jego doręczenia, jeżeli taki obowiązek ciążył na sędzie drugiej instancji (*wyrok wydany na posiedzeniu niejawnym lub ogłoszony, ale bez obecności strony pozbawionej wolności i niereprezentowanej przez fachowego pełnomocnika*).
- » Analiza art. 391¹ § 4 i 5 k.p.c. prowadzi do wniosku, że ogólna reguła sporządzenia uzasadniania wyroku oddalającego apelację ma zastosowanie również do wyroków oddalających powództwo oczywiście bezzasadnie. W § 5 art. 391¹ k.p.c. ustawodawca wskazał, że wyrok z pisemnym uzasadnieniem i wymaganymi przez

ustawę pouczeniami z urzędu doręcza się tylko powodowi, o ile je sporządzono, co oczywiście wyklucza sporządzanie go bez wniosku powoda, z wyjątkiem oczywiście wyroku uchylającego i przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania.

- » Wniosek o sporządzanie uzasadnienia jest również niezbędny w przypadku postanowień podlegających zaskarżeniu (*i zarządzeń przewodniczącego, do których stosuje się zgodnie z art. 362 k.p.c. przepisy o postanowieniach*) wydawanych w pierwszej instancji. W stanie prawnym obowiązującym od 7 listopada 2019 r. niezależnie od tego, czy takie postanowienie wydane jest na posiedzeniu jawnym czy niejawnym, podlegają one uzasadnieniu tylko na wniosek strony zgłoszony w terminie tygodniowym od dnia ogłoszenia na posiedzeniu jawnym lub doręczenia, gdy wydano je na posiedzeniu niejawnym (art. 357 § 1 i § 2¹ k.p.c.). To samo dotyczy postanowień, które odnoszą się wyłącznie do innych osób (świadka, biegłego, osoby trzeciej), których nie doręcza się stronom, a tylko osobom, których te postanowienia dotyczą. Kryterium decydującym o doręczeniu nie jest tu jednak rodzaj posiedzenia (*jawne/niejawne*), lecz obecność tych osób na danym posiedzeniu; jeżeli nie były obecne, postanowienie należy im doręczyć z urzędu ze stosownym pouczeniem (§ 4 art. 357 k.p.c.).
- » W postępowaniach zażaleniowych zgodnie z art. 397 § 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym od 7 listopada 2019 r. (*w tym również w przypadku zażaleń poziomych, których przepisy odsyłają do art. 397 § 2 k.p.c.*) postanowienie uzasadnia się na wniosek w sprawach, w których zażalenie oddalono lub zmieniono zaskarżone postanowienie. Podobnie zatem jak w przypadku apelacji wszystkie inne postanowienia uzasadnia się z urzędu (*umorzenie, odrzucenia, uchylene do ponownego rozpoznania*). Zgodnie z § 3 art. 397 k.p.c. stosuje się bowiem przepisy o postępowaniu apelacyjnym.
- » Zgodnie z art. 794² § 2 k.p.c. w postępowaniu klauzulowym postanowienia o nadaniu klauzuli wykonalności wydane w sposób określony w art. 783 § 3 albo 3¹ k.p.c. podlegają uzasadnieniu i doręczeniu wierzycielowi na jego wniosek zgłoszony w terminie tygodniowym od dnia wydania mu tytułu wykonawczego albo doręczenia zawiadomienia o utworzeniu tytułu wykonawczego w systemie

teleinformatycznym. Również dłużnik może żądać sporządzenia uzasadnienia postanowienia o nadaniu klauzuli wykonalności i doręczenia postanowienia z uzasadnieniem w terminie tygodniowym od dnia doręczenia mu zawiadomienia o wszczęciu egzekucji. Jeżeli postanowienie o nadaniu klauzuli wykonalności zostało wydane bez spisywania odrębnej sentencji, dłużnikowi doręcza się wyłącznie uzasadnienie postanowienia (§ 3).

- » Zgodnie z art. 1142³ § 1 k.p.c. sąd z urzędu doręcza postanowienie w przedmiocie wydania europejskiego poświadczenia spadkowego wraz z pouczeniem o przysługującym środku odwoławczym, ale jego uzasadnienie sporządza tylko na żądanie uczestnika postępowania, zgłoszone w terminie tygodniowym od dnia jego doręczenia, albo gdy uczestnik, który takiego żądania nie zgłosił, wniósł środek odwoławczy w ustawowym terminie.

W kilku przepisach ustawodawca pozostawił (lub wprowadził) obowiązek sporządzenia uzasadnienia z urzędu, a zatem bez stosownego wniosku strony:

- » W art. 191¹ § 4 k.p.c. (*obowiązującym od 7 listopada 2019 r.*) nakazał doręczenie wyroku oddalającego powództwo oczywiście bezzasadne wraz ze sporządzonym z urzędu uzasadnieniem. Przepis powinien poprzez art. 13 § 2 k.p.c. mieć odpowiednie zastosowanie w postępowaniu nieprocesowym. Należy jednak zauważyć, że ustawodawca, jak się zdaje, zapomniał o istniejącej już nieco podobnej konstrukcji przewidzianej w art. 514 § 2 k.p.c., który to przepis pozwala sądowi, bez wzywania zainteresowanych do udziału w sprawie, oddalić wniosek na posiedzeniu niejawnym, jeżeli z treści wniosku wynika oczywisty brak uprawnienia wnioskodawcy. Uzasadnienie takiego postanowienia nie podlega zatem sporządzaniu z urzędu, lecz na zasadach ogólnych. Odpowiednie zatem zastosowanie art. 191¹ k.p.c. w postępowaniu nieprocesowym powinno mieć miejsce jedynie w sytuacjach, w których zachodzi bezzasadność samego wniosku, a nie oczywisty brak uprawnienia wnioskodawcy, a oba te pojęcia nie są tożsame. Nie wchodząc w szczegóły, zauważyć trzeba, że w postępowaniu nieprocesowym z reguły zgłoszenie wniosku (*nawet gdyby był on zasadny*) wymaga legitymowania się interesem prawnym przez

wnioskodawcę³⁵, a jego brak jest wystarczającą przesłanką do oddalenia wniosku.

- » Z art. 387 § 1 k.p.c. wynika z kolei, że w postępowaniu apelacyjnym sąd drugiej instancji z urzędu uzasadnia:
 - » wyrok uchylający zaskarżony wyrok i przekazujący sprawę do ponownego rozpoznania;
 - » wyrok uchylający zaskarżony wyrok i przekazujący sprawę do ponownego rozpoznania organowi rentowemu (387 § 1 k.p.c. w zw. z art. 477^{14a} k.p.c.);
 - » postanowienie:
 - 1) uchylające wyrok i umarzające postępowanie w sprawie;
 - 2) uchylające wyrok i odrzucające pozew;
 - 3) umarzające samo postępowanie apelacyjne.
- » Z art. 387 § 4 k.p.c. wynika z kolei obowiązek sporządzenia przez sąd drugiej instancji uzasadnienia wyroku oraz postanowienia kończącego postępowanie w sprawie (*transkrypcji wygłoszonego uzasadnienia*), gdy została wniesiona skarga kasacyjna lub skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia³⁶. Nie oznacza to, że wystąpienie o uzasadnienie orzeczenia przestało być dla strony warunkiem koniecznym do złożenia skargi kasacyjnej, jak przyjmowano to w dotychczasowym orzecnictwie i doktrynie³⁷. Przepis ten ma bowiem zastosowanie jedynie do skarg wnoszonych przez Prokuratora Generalnego,

35 Interes prawny w postępowaniu nieprocesowym jest odmiennie rozumiany niż w procesie i wynika nie tyle z naruszenia lub zagrożenia sfery prawnej wnioskodawcy, ile zwykle z pewnych zdarzeń prawnych, które wywołują konieczność uregulowania wiążących się z nimi stosunków prawnych i stwarzają obiektywną potrzebę wszczęcia postępowania lub wzięcia w nim udziału (por. uzasadnienie uchwały SN z 19 lutego 1981 r., III CZP 2/81, OSNCP 1981, nr 8, poz. 144).

36 Por. w tym zakresie też art. 1142³ § 1 k.p.c. dotyczący postanowienia w przedmiocie wydania europejskiego poświadczenia spadkowego, które co do zasady podlega uzasadnieniu tylko na żądanie uczestnika postępowania zgłoszone w terminie tygodnia od dnia jego doręczenia, jednakże wniesienie środka odwoławczego w ustawowym terminie również skutkuje powstaniem obowiązku sporządzenia uzasadnienia.

37 Por. np. postanowienia SN: z 28 marca 2002 r., I PKN 343/01, OSNP-wkl. 2002/17/12; z 15 września 2000 r., I PKN 406/00 OSNP 2002/8/190; T. Ereciński, J. Gudowski (red.), *System prawa procesowego cywilnego. Środki zaskarżenia*, t. III, cz. 2, Warszawa 2013, s. 1020.

Rzecznika Praw Obywatelskich lub Rzecznika Praw Dziecka, choć nie wynika wprost z jego literalnego brzmienia³⁸. Taką wykładnię wzmacnia skreślenie z dniem 7 listopada 2019 r. art. 369 § 2 k.p.c. dotyczącego apelacji, w myśl którego, jeżeli strona nie zgłosiła wniosku o doręczenie wyroku z uzasadnieniem w terminie tygodniowym od dnia ogłoszenia sentencji, termin do wniesienia apelacji biegł od dnia, w którym upłynął termin do zgłoszenia takiego wniosku. Oznacza to, że nie jest obecnie możliwe wniesienie apelacji bez uprzedniego wystąpienia o doręczenie wyroku z uzasadnieniem. Moim zdaniem należałoby dopuścić jednak wyjątek w sytuacji, gdy strona działająca bez fachowego pełnomocnika w terminie otwartym do złożenia wniosku o uzasadnienie złoży od razu apelację, w takim przypadku przyjęć trzeba, że jest to równoznaczne ze złożeniem wniosku o uzasadnienie i powinno rodzić obowiązek sporządzenia uzasadnienia i jego doręczenia³⁹. Złożona w takich okolicznościach apelacja niewątpliwie zawiera w sobie wniosek o sporządzenie i doręczenie uzasadnienia wydanego wyroku, skoro wyraża wolę zaskarżenia wyroku, do czego niezbędne jest złożenie wniosku o uzasadnienie. Skuteczność złożenia takiego wniosku również zależałaby od jego opłacenia (*ewentualnie opłacenie całej apelacji*), a po doręczeniu uzasadnienia otwierającego termin do wniesienia apelacji strona miałaby możliwość podtrzymania uprzednio wniesionej apelacji lub złożenia nowej.

- » W postępowaniach zażaleniowych w świetle art. 397 § 2 k.p.c. sąd z urzędu uzasadnia wszystkie postanowienia kończące te postępowania z wyjątkiem tych, w których oddalono zażalenie lub zmieniono zaskarżone orzeczenie.
- » W postępowaniu uproszczonym stosownie do art. 505^{13a} k.p.c. tocącym się na skutek zażalenia sąd drugiej instancji uzasadnia

38 Por. np. postanowienia SN: z 6 marca 2009 r., I UZ 38/08, OSNP 2010/21–22/274; z 26 lipca 2012 r., I UZ 60/12, LEX nr 1619815.

39 Odmienne wykładnia mogłaby budzić sprzeciw ETPCz, który neguje stosowanie nadmiernego formalizmu w stosunku do strony skarżącej orzeczenie czy domagającej się jego uzasadnienia w celu zaskarżenia (por. wyroki Trybunału w sprawach: Parol p. Polsce, wyrok z 11 października 2018 r., skarga nr 65379/13; Witkowski p. Polsce, wyrok z 13 grudnia 2018 r., skarga nr 21497/14).

z urzędu jedynie postanowienia uchylające zaskarżone postanowienie albo zarządzenie.

- » W postępowaniu dotyczącym odebrania osoby podlegającej władzy rodzicielskiej lub pozostającej pod opieką w sprawie prowadzonej na podstawie konwencji haskiej z 1980 r. wyrok wymaga uzasadnienia, które sporządza się w terminie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia. Postanowienie wraz z uzasadnieniem doręcza się z urzędu uczestnikom postępowania oraz prokuratorowi (art. 598⁵ § 3 k.p.c.).
- » W postępowaniu rejestrowym zgodnie z art. 694⁴ § 2 k.p.c. sąd rejestrowy z urzędu sporządza uzasadnienie postanowienia co do istoty sprawy, które zostało wydane z urzędu, *a contrario* inne uzasadnia się na wniosek.
- » W postępowaniu egzekucyjnym art. 766¹ § 1 k.p.c. sąd z urzędu uzasadnia postanowienie wydane na posiedzeniu niejawnym, gdy stronie przysługuje środek zaskarżenia, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Tytułem dopełnienia kwestii uzasadnień trzeba przypomnieć, że z zasady nie sporządza się uzasadnienia wpisów (*wykreślenie jest także wpisem*) dokonywanych w księdze wieczystej wobec wyraźnego brzmienia w tym zakresie art. 626⁸ § 6 i 7 k.p.c.

II. 3. Wymogi sporządzanych uzasadnień po zmianach

Oprócz dążenia ustawodawcy do ograniczenia liczby pisanych uzasadnień ustawodawca podjął też próbę ograniczenia zakresu sporządzanych uzasadnień, wprowadzając regulacje mające służyć ograniczeniu treści (*ich objętości*), co oczywiście ma się przekładać na zmniejszenie pracochłonności i odzyskanie części czasu pracy sędziego, który mógłby on przeznaczyć na rozpoznawanie nowych spraw. Temu celowi mają służyć przede wszystkim regulacje zawarte: w art. 328 § 3 k.p.c. (*obowiązek wskazania, czy żądanie uzasadnienia dotyczy całości czy części wyroku albo jego poszczególnych rozstrzygnięć*), w art. 327 § 2 k.p.c. (*generalna dyrektywa zwięzłości uzasadnień*) oraz wprowadzenie regulacji szczególnych pozwalających na ograniczenie zakresu uzasadnienia w niektórych sprawach.

Analizując powyższe regulacje, ciekawe jest wprowadzenie od 7 listopada 2019 r. obowiązku wskazania we wniosku o uzasadnienie, czy ma ono dotyczyć całości wyroku czy jego części, w szczególności poszczególnych objętych nim rozstrzygnięć (art. 328 § 3 k.p.c.). Regulację tę skorelowano z brzmieniem art. 329 § 1 k.p.c., w myśl którego pisemne uzasadnienie wyroku sporządza się w zakresie wynikającym z wniosku. Trzeba uznać, że wymóg wskazania zakresu żądanego uzasadnienia jest formalnym wymogiem wniosku, co przy restrykcyjnym podejściu oznacza, że w razie stwierdzenia braku w tym zakresie powinien on być naprawiony wezwaniem sądu pod rygorem odrzucenia wniosku na podstawie art. 328 § 4 k.p.c. Zgodzić się jednak trzeba z poglądami, że sankcja taka byłaby zbyt restrykcyjna, zwłaszcza że nieusunięcie braku nie uniemożliwiałoby nadania sprawie biegu, bowiem żądanie sporządzenia uzasadnienia bez wskazania jego zakresu może być przecież rozumiane jako żądanie sporządzenia go co do całości wyroku. Zgodzić się zatem trzeba z pojawiającymi się poglądami doktryny, że nieuzupełniony brak w tym zakresie powinien skutkować odrzuceniem wniosku o uzasadnienie⁴⁰. Na tle tej regulacji warto jeszcze zauważyć, że w niektórych sprawach rozpoznawanych w postępowaniu nieprocesowym strona może mieć nawet problem z prawidłowym określeniem zakresu uzasadnienia z uwagi na integralny (niepodzielny) charakter tych postanowień i powiązanie ze sobą poszczególnych rozstrzygnięć. Jeżeli bowiem strona np. zażąda sporządzenia uzasadnienia tylko co do rozstrzygnięcia o wysokości udziałów w majątku wspólnym (*w spadku, we współwłasności*), bo tylko w tym zakresie ma zamiar wywieść apelację, to takie zaskarżenie oznaczałoby nawet wbrew woli strony zaskarżenie również sposobu podziału, jak i wielkości splat i dopłat⁴¹. Okoliczność tę trzeba zatem uwzględniać przy wykładni art. 328 § 3 k.p.c., co może oznaczać czasami konieczność sporządzenia uzasadnienia całego orzeczenia mimo zawężenia przez stronę żądania jedynie co do części postanowienia. Sporządzone uzasadnienie powinno

40 Por. M. Skibińska, *Komentarz do art. 328 Kodeksu postępowania cywilnego*, LEX/el. 2019; A. Łazarska, T. Szancilo, *Kodeks postępowania cywilnego...*, t. 1, T. Szancilo (red.), komentarz do art. 328.

41 Por. w tym zakresie np.: uchwała SN z 11 marca 1977 r., III CZP 7/77, OSNC 1977/11/205; podobny pogląd SN wyraził wcześniej w postanowieniu z 7 listopada 1964 r., III CR 294/64, OSNCP 1965, nr 7–8, poz. 130.

zatem tę kwestię stronie wyjaśnić, ponieważ strona może pozostawać w mylnym przekonaniu, że np. skarży tylko wysokość spłat, a nie sposób podziału, który był dla niej korzystny, podczas gdy zasada integralności postanowienia działowego może skutkować mimowolnym zaskarżeniem także tej części rozstrzygnięcia i często nie będzie chroniona zakazem *reformationis in peius*⁴².

Jakościowo istotna jest również zmiana obowiązująca od 7 listopada 2019 r. polegająca na uporządkowaniu w art. 327¹ § 1 k.p.c. podstawowych wymogów uzasadnienia w postępowaniu zwykłym, który to przepis jest pewnym uporządkowanym powtórzeniem dotychczasowej treści art. 328 § 2 k.p.c. Istotność tej zmiany wynika z faktu wprowadzenia w § 2 art. 327 k.p.c. pewnej dyrektywy (*postulatu*) generalnej skierowanej do sądu, że uzasadnienie wyroku sporządza się w sposób zwięzły, co spotkało się z pozytywnym przyjęciem w doktrynie⁴³. Oznacza to, że określone w art. 327¹ § 1 k.p.c. wymogi uzasadnienia, tj.:

- 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;
- 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa

– muszą być ujęte w uzasadnieniu w sposób zwięzły. Gdyby sięgnąć do „Wielkiego słownika języka polskiego”⁴⁴, to przymiotnik „zwięzły” definiowany jest poprzez odniesienie do konsystencji i wówczas „zwięzły” to taki, który ma ścisłą konsystencję, albo – w odniesieniu do opisu – „zwięzłe” jest coś, co zawiera istotną treść w krótkim tekście. Z kolei w „Słowniku poprawnej polszczyzny”⁴⁵ przymiotnik „zwięzły” definiowany jest

42 Por. szerzej w tym zakresie M. Szymanowski, *Zakaz reformationis in peius w postępowaniu nieprocesowym*, „Przegląd Sądowy” 1/2016.

43 Por. A. Góra-Błaszczkowska, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I A, Legalis, teza 2 do art. 327¹ k.p.c.; W. Grajdura, *Regulacja prawna orzeczeń sądowych w świetle nowelizacji KPC dokonanej ustawą z 4.7.2019 r.*, „Monitor Prawniczy” 21/2019, s. 1149.

44 P. Żmigrodzki (red.), *Wielki słownik języka polskiego*, wersja online, <https://wsjp.pl/>, (dostęp: 10 listopada 2019 r.).

45 Por. W. Doroszewski (red.), *Słownik poprawnej polszczyzny*, Warszawa 1981, s. 1035.

jako „treściwy, krótki, mający zwartą strukturę”. Definicje te są zatem zbliżone do potocznego rozumienia przymiotnika „zwięzły”. Wprowadzenie przez ustawodawcę w osobnym paragrafie obowiązku zwięzłości prowadzi do wniosku, że celem takiego ujęcia było uwypuklenie, że wszystkie elementy uzasadnienia, jakie musi ono spełniać zgodnie z § 1 art. 327¹ k.p.c., mają być jednocześnie zwięzłe. Nie będzie oczywiście zawsze łatwe lub niekiedy nawet możliwe zadośćuczynienie temu wymogowi, ale wyraźne jest jednak wyznaczenie kierunku przez ustawodawcę, który zmierza co najmniej do zatrzymania (*jeżeli nie odwrócenia dotychczasowego kierunku*) dalszego rozbudowywania uzasadnień ponad potrzebę, głównie poprzez mechaniczne dodawanie do nich niekiedy całych fragmentów uzasadnień Sądu Najwyższego, sądów instancji wyższej sporządzonych w podobnych sprawach. Procesowo rzecz ujmując, ewentualne naruszenie przez sąd obowiązku zwięzłości raczej trudno da się przełożyć na skonstruowanie odpowiedniego zarzutu apelacyjnego, a tym bardziej na wykazanie wpływu na orzeczenie. Z zamiarem wzmocnienia kryterium zwięzłości uzasadnień należy też łączyć opracowany projekt dalszych zmian w procedurze cywilnej Departamentu Legislacyjnego Prawa Cywilnego⁴⁶ zmierzający do wprowadzenia wzorów formularzy uzasadnień i wyroków. Trudno z góry przewidzieć, czy rzeczywiście wprowadzenie formularzy jest dobrym narzędziem do osiągnięcia tego celu, z reguły bowiem formularze mogą być przeszkodą do zrozumienia nawet rzeczy prostych, zwłaszcza dla osób nieobeznanych z daną materią. Formularze uzasadnień mogą rzeczywiście ułatwić pracę sędziom i prowadzić do szybkiego, prawie mechanicznego „konstruowania” uzasadnienia, co się nie musi jednak przełożyć na przystępność tych uzasadnień dla strony rzadko mającej do czynienia z sądem. Warto też zauważyć, że wycofanie się przez ustawodawcę z obligatoryjnych formularzy w postępowaniu uproszczonym⁴⁷ uzasadniano właśnie tym, że strony działające bez fachowego pełnomocnika nadal nie potrafią ich

⁴⁶ DLPC-V.4190.4.2019.

⁴⁷ Z dniem 7 listopada 2019 r. utracił moc art. 505² k.p.c., w myśl którego pozew, odpowiedź na pozew, sprzeciw od wyroku zaocznego i pismo zawierające wnioski dowodowe wnoszone w postępowaniu uproszczonym powinny być sporządzone na urzędowych formularzach.

wypełniać⁴⁸. Uprawniona wydaje się teza, że wprowadzenie formularzy rzadko stanowi realną pomoc dla stron postępowania, natomiast prawie zawsze są one realnym narzędziem służącym formalnemu podejściu ze strony organu, do którego dany formularz jest wnoszony, niezależnie od rodzaju postępowania.

W niektórych przypadkach ustawodawca poszerzył aktualnie możliwość sporządzenia uzasadnienia o obniżonym standardzie w porównaniu do wzorca z art. 327¹ § 1 k.p.c.:

- » W art. 191¹ § 4 k.p.c. (*obowiązuje od 7 listopada 2019 r.*) dotyczącym regulacji wymogów uzasadnienia sporządzanego z urzędu oddalającego powództwo oczywiście bezzasadne. Uzasadnienie takiego wyroku powinno zawierać jedynie wyjaśnienie, dlaczego powództwo zostało uznane za oczywiście bezzasadne.
- » W art. 387 § 2¹ k.p.c. (*obowiązuje od 7 listopada 2019 r.*) doprecyzowano wymogi uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, które powinno zawierać:
 - 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmienne ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;
 - 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji⁴⁹.

48 Por. uzasadnienie projektu rządowego ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw; <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3137>.

49 Przepis art. 387 § 2¹ k.p.c. już przed zmianą starał się ograniczyć wymogi uzasadnienia sądu II instancji i stanowił, że jeżeli sąd drugiej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego ani nie zmienił ustaleń faktycznych sądu pierwszej

- » W art. 505⁸ § 4 k.p.c. (*obowiązuje od 7 listopada 2019 r.*) w sprawach rozpoznawanych w postępowaniu uproszczonym, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 1 tys. zł, uzasadnienie wyroku ogranicza się do wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Od uznania sądu opartego na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy zależy rozszerzenie tego uzasadnienia o pozostałą treść określoną w art. 327¹ § 1 k.p.c. Regulacja ta pozostawia sądowi rozważanie, jaki będzie zakres (*standard*) uzasadnienia w danej sprawie. Uwzględnia ona z jednej strony niewielką wartość przedmiotu sporu, ale daje jednocześnie sądowi możliwość uwzględnienia np. subiektywnego znaczenia dla strony danej sprawy i poszerzenie argumentacji uzasadnienia.
- » Do kategorii przepisów pozwalających sądowi ograniczyć zakres uzasadnienia zaliczyć też trzeba nową regulację art. 357 § 6 k.p.c. dotyczącą postanowień (*a zatem i zarządzeń*), w myśl którego to przepisu, wydając postanowienie podlegające zaskarżeniu, sąd może, według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, postanowić o odstąpieniu od jego uzasadnienia, jeżeli w całości uwzględnia zawarty w piśmie procesowym wniosek strony i podziela argumenty strony przytoczone na jego poparcie, przy czym wówczas w postanowieniu należy powołać to pismo. Jeżeli pismo to zostanie doręczone później niż postanowienie, termin do złożenia zażalenia biegnie od dnia doręczenia tego pisma.

Nieco w innym kierunku idzie natomiast art. 357 § 5 k.p.c., który uprawnia sąd nawet do sporządzenia uzasadnienia postanowienia niezaskarżanego, jeżeli pozwoli to na usprawnienie postępowania w okolicznościach danej sprawy. Trzeba przyjąć, że chodzi tu o krótkie wskazanie zasadniczej przyczyny rozstrzygnięcia lub jego oczywistej podstawy. Często jest bowiem tak, że nawet niezaskarżalne postanowienia wskutek braku wiedzy strony o motywach oddalenia danego żądania są zaskarżane apelacją w trybie art. 380 k.p.c., czemu, jak się zdaje, wprowadzona regulacja stara się zapobiec lub co najmniej zjawisko takie ograniczyć.

instancji, a w apelacji nie zgłoszono zarzutów dotyczących tych ustaleń, uzasadnienie wyroku może zawierać jedynie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

III. Próba podsumowania

Wprowadzone ustawą z 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy (...) zmiany Kodeksu postępowania cywilnego, w zakresie dotyczącym zasad sporządzania uzasadnień orzeczeń, ocenić należy pozytywnie. Samo wprowadzenie odpłatności wniosków o uzasadnienie (z wyjątkiem *stron zwolnionych od kosztów sądowych*) racjonalizuje potrzebę ich sporządzenia i łączy cel uzasadnienia z realną potrzebą zaskarżenia błędnego – w ocenie strony – orzeczenia. Pozytywnie należy ocenić również wprowadzenie generalnego ustawowego postulatu związku uzasadnienia i zróżnicowanie wymogów (*standardów*) dotyczących budowy uzasadnień w powiązaniu z istotnością sprawy lub rodzajem postępowania, przy jednoczesnym pozostawieniu sądowi pewnej elastyczności w tym zakresie⁵⁰. Skuteczność jednak ograniczenia objętości uzasadnień zależeć będzie, co najmniej w pewnym zakresie, od ukształtowania się w przyszłości standardów budowy uzasadnienia w orzecznictwie sądów wyższych instancji i Sądu Najwyższego. Można bowiem odnieść wrażenie, że jednym z czynników mających wpływ na nadmierne rozrastanie się pisanych uzasadnień w dotychczasowym stanie prawnym była chęć sprostania wymogom sądów odwoławczych i Sądu Najwyższego, co wcale nie czyniło pisanych uzasadnień bardziej przystępnymi czy zrozumiałymi dla stron. Dążenie do związku należy ocenić pozytywnie z zastrzeżeniem, że związek nie oznacza lakoniczności i nie zwalnia z zachowania ustawowych wymogów uzasadnienia przewidzianych w szczególności art. 327¹ § 1 k.p.c.

50 ETPCz w utrwalonym orzecznictwie wielokrotnie przyjmował, że zakres obowiązku podawania uzasadnienia może różnić się w zależności od rodzaju orzeczenia i musi zostać określony w świetle okoliczności danej sprawy (por. Ruiz Torija p. Hiszpanii, 9 grudnia 1994 r., § 29, Seria A nr 303 A; Hiro Balani p. Hiszpanii, 9 grudnia 1994, § 27, Seria A nr 303-B; Higgins i inni p. Francji, 19 lutego 1998, § 42, RJD 1998-I; oraz Garcia Ruiz p. Hiszpanii [GC], nr 30544/96, § 26, ECHR 1999-I). W sprawach, w których sąd odwoławczy oddał apelację, wystarczające może być nawet odwołanie się do uzasadnienia sądu niższej instancji (por. § 59–60 orzeczenia Trybunału z 19 grudnia 1997 r. Helle p. Finlandii; § 45 uzasadnienia postanowienia Trybunału z 20 marca 2012 r. Dryzek p. Polsce, skarga nr 12285/09).

Bibliografia

- Broniewicz W., Marciniak A., Kunicki I., *Postępowanie cywilne w zarysie*, Warszawa 2016.
- Dąbrowski S., Łazarska A., *Uzasadnianie orzeczeń sądowych w procesie cywilnym*, „Przegląd Sądowy” 3/2012.
- Doroszewski W. (red.), *Słownik poprawnej polszczyzny*, Warszawa 1981.
- Ereciński T. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego, Komentarz, Postępowanie rozpoznawcze*, t. II, Warszawa 2016.
- Ereciński T., Gudowski J. (red.), *System prawa procesowego cywilnego. Środki zaskarżenia*, t. III, cz. 2, Warszawa 2013.
- Garlicki L., *Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Komentarz*, t. I, Warszawa 2010.
- Góra-Błaszczkowska A., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I A., Legalis.
- Grajdura W., *Regulacja prawna orzeczeń sądowych w świetle nowelizacji KPC dokonanej ustawą z 4.7.2019 r.*, „Monitor Prawniczy” 21/2019.
- Łętowska E., *Pozaprosesowe znaczenie uzasadnienia sądowego*, „Państwo i Prawo” 5/1997.
- Osiewała A., *Nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego – powrót postępowania gospodarczego i związane z tym praktyczne problemy*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 3/2019.
- Manowska M. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego – Komentarz*, t. I, Warszawa 2015.
- Marciniak A., Piasecki K. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. II, Warszawa 2014.
- Markiewicz K., *Wniosek o sporządzenie uzasadnienia wyroku a wniosek o jego wydanie. Głosa do uchwały SN z 18 sierpnia 2010 r.*, II PZP 7/10, „Przegląd Sądowy” 10/2011.
- Miączyński A., *Odmowa doręczenia wyroku wraz z uzasadnieniem z powodu braku wniosku o sporządzenie uzasadnienia wyroku*, „Przegląd Sądowy” 10/2009.
- Miączyński A., *Zaskarżenie uzasadnienia orzeczenia sądowego w postępowaniu cywilnym*, „Nowe Prawo” 5/1971.
- Miączyński A., *Znaczenie i rola uzasadnienia orzeczenia sądowego w sprawach cywilnych*, „Państwo i Prawo” 11/1970.

- Pietrzkowski H., *Zarys metodyki pracy sędziego w sprawach cywilnych*, Warszawa 2005.
- Rzewuski M., *Prawo do złożenia wniosku o sporządzenie uzasadnienia wyroku a instytucja gravamen w postępowaniu cywilnym*, „Glosa” 3/2013.
- Sanetra W., *Kilka uwag o uzasadnieniach orzeczeń Sądu Najwyższego*, „Przegląd Sądowy” 9/2002.
- Skibińska M., *Komentarz do art. 328 Kodeksu postępowania cywilnego*, LEX/el. 2019.
- Szanciło T. (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. I, Warszawa 2019.
- Szereda A. J., *Komentarz do art. 25(b) ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych*, LEX/el. 2019.
- Szymanowski M., *Zakaz reformationis in peius w postępowaniu nieprocesowym*, „Przegląd Sądowy” 1/2016.
- Tapek K., *Uzasadnianie decyzji interpretacyjnych*, „Palestra” 3/2016.
- Zieliński A., *Kodeks postępowania cywilnego – Komentarz*, Warszawa 2012.
- Żmigrodzki P. (red.), *Wielki słownik języka polskiego*, wersja online, <https://wsjp.pl/>; dostęp 10 listopada 2019 r.

Orzecznictwo

- Postanowienie ETPCz z 20 marca 2012 r., Dryzek p. Polsce, skarga nr 12285/09.
- Postanowienie SN z 15 września 2000 r., I PKN 406/00 OSNP 2002/8/190.
- Postanowienie SN z 18 listopada 2015 r., III CSK 237/15 OSNC 2016/4/52.
- Postanowienie SN z 19 stycznia 2011 r., V CZ 87/10, LEX nr 688711.
- Postanowienie SN z 26 lipca 2012 r., I UZ 60/12, LEX nr 1619815.
- Postanowienie SN z 28 marca 2002 r., I PKN 343/01, OSNP-wkl. 2002/17/12.
- Postanowienie SN z 3 lutego 2010 r., II CZ 79/09, LEX nr 585775.
- Postanowienie SN z 6 marca 2009 r., I UZ 38/08, OSNP 2010/21–22/274.
- Postanowienie SN z 8 stycznia 2010 r., IV CZ 107/09, LEX nr 577513.
- Uchwała SN z 19 lutego 1981 r., III CZP 2/81, OSNCP 1981, nr 8, poz. 144.
- Wyrok ETPCz z 1 lipca 2003 r., Suominen p. Finlandii, skarga nr 37801/97.
- Wyrok ETPCz z 11 października 2018 r., Parol p. Polsce, skarga nr 65379/13.

- Wyrok ETPCz z 11 stycznia 2007 r., Kuznetsov i inni p. Rosji, skarga nr 184/02.
- Wyrok ETPCz z 13 grudnia 2018 r., Witkowski p. Polsce, skarga nr 21497/14.
- Wyrok ETPCz z 13 marca 2007 r., Laskowska p. Polsce, skarga nr 77765/01.
- Wyrok ETPCz z 19 czerwca 2001 r., Kreuz p. Polsce, skarga nr 28249/95.
- Wyrok ETPCz z 19 grudnia 1997 r., Helle p. Finlandii, skarga nr 157/1996/776/977.
- Wyrok ETPCz z 26 lipca 2005 r., Kniat p. Polsce, skarga nr 71731/01.
- Wyrok ETPCz z 26 lipca 2005 r., Podbielski p. Polsce, skarga nr 39199/98.
- Wyrok ETPCz z 27 czerwca 2006 r., Tabor p. Polsce, skarga nr 77765/01.
- Wyrok ETPCz z 27 września 2001 r., Hirvisaari p. Finlandii, skarga nr 49684/99.
- Wyrok ETPCz z 9 grudnia 1994 r., Hiro Balani p. Hiszpanii, skarga nr 18064/91.
- Wyrok ETPCz z 9 grudnia 1994 r., Ruiz Torija p. Hiszpanii, skarga nr 18390/91.
- Wyrok SN z 20 listopada 2002 r., V CKN 1373/00, LEX nr 1624526.
- Wyrok SN z 29 czerwca 2012 r., I CSK 532/11, LEX nr 1228767.
- Wyrok TK z 17 listopada 2008 r., SK 33/07, OTK-A 2008/9/154, Dz.U. z 2008 r. nr 207, poz. 1307.
- Wyrok TK z 20 grudnia 2007 r., P 39/06, OTK-A 2007/11/161, Dz.U. z 2007 r. nr 247, poz. 1845.
- Wyrok TK z 20 maja 2008 r., P 18/07, OTK-A 2008/4/61, Dz.U. z 2008 r. nr 96, poz. 619.
- Wyrok TK z 22 października 2013 r., SK 14/11 OTK-A 2013/7/101, Dz.U. z 2013 r., poz. 1427,
- Wyrok TK z 26 czerwca 2008 r., SK 20/07, OTK-A 2008/5/86, Dz.U. z 2008 r. nr 122, poz. 796.
- Wyrok TK z 28 maja 2009 r., P 87/08, OTK-A 2009/5/72, Dz.U. z 2009 r. nr 91, poz. 751.

Agnieszka Skóra¹

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

Paweł Kardasz²

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PRZY WNIOSZENIU PODAŃ DO ORGANÓW ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ W OGÓLNYM POSTĘPOWANIU ADMINISTRACYJNYM. CZĘŚĆ I

ABSTRACT

Protection of personal data in submitting applications to public administration bodies in general administrative proceedings.

Part One

The aim of this article is to indicate the general problems regarding the protection of personal data of participants in administrative proceedings in submitting applications to public administration bodies. Since May 4, 2019, general administrative proceedings are governed by the provisions of, among others, Articles

1 Doktor habilitowana nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

2 Magister prawa, doktorant na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim, aplikant radcowski.

2a, 61 § 5, 61a § 1 sentence 2, 65 § 1a, 66 § 1 sentence 3 of the Polish Code of Administrative Procedure, applied in conjunction with Article 13(1) and (2), Article 15 and Article 18 of the General Data Protection Regulation (GDPR). The provisions of the Polish Code of Administrative Procedure indicate expressis verbis the moment of the execution of an obligation to share information by the authority and its form, while – in the remaining areas – the provisions of the GDPR, which determine the content of the information and the rules of its disclosure, shall apply. This matter is covered by two complementary studies, presented in parts. The first one specifies what is meant as a „submission” in the general administrative procedure, as well as outlines the acceptable forms and ways of submission of applications. It also defines the moment of the execution of an obligation to share information by the public administration body and the subjective scope of this obligation. The second part of the study analyses the form and scope of the obligation, describes how this obligation should be implemented in the event of a change in the purpose and scope of data processing and which rules determine its implementation. It is also specified how the scope of the execution of an obligation to share information by the public administration body appears in relation to the party’s legal representative. The assessment of amendments made to the Polish Code of Administrative Procedure is also conducted, mainly from the praxis and teleological point of view.

Keywords: General Data Protection Regulation (GDPR), administrative procedure, submissions, personal data protection, means of electronic communication

Słowa kluczowe: rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO), postępowanie administracyjne, podania, ochrona danych osobowych, środki komunikacji elektronicznej

1. Wprowadzenie

Jednym z celów współczesnego państwa jest m.in. ochrona danych osobowych uczestników postępowania przed organami państwa, w tym także stron i innych uczestników ogólnego postępowania administracyjnego (uregulowanego w ustawie z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego³). Od 4 maja 2019 r. ochrona ta znajduje

³ Dz.U. t.j. z 2018 r., poz. 2096 ze zm.

expressis verbis swoje odzwierciedlenie m.in. w postaci nowo dodanych do kodyfikacji administracyjnej przepisów art. 2a, art. 61 § 5, art. 61a § 1 zd. 2, art. 65 § 1a, art. 66 § 1 zd. 3 k.p.a., stosowanych w zw. z art. 13 ust. 1 i ust. 2, art. 15 i art. 18 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)⁴, cyt. dalej jako „RODO”. W niniejszym opracowaniu skupiono się na problematyce ochrony danych osobowych stron (oraz innych uczestników ogólnego postępowania administracyjnego) przy wniesieniu przez te podmioty podania do organu administracji publicznej. Ponieważ przepisy k.p.a. wskazują na moment realizacji obowiązku informacyjnego oraz jego formę, w pozostałym zakresie zastosowanie znajdują przepisy RODO, które ustalają treść informacji (art. 13 ust. 1–2 RODO) oraz zasady jej udzielania (art. 12 ust. 1, ust. 5, ust. 7–8 RODO). Z uwagi na bardzo szeroki zakres poruszanej problematyki zagadnienie ochrony danych osobowych uczestników postępowania administracyjnego ujęto w dwóch dopełniających się opracowaniach stanowiących powiązane ze sobą części. W niniejszej części określono, co należy rozumieć przez podanie w ogólnym postępowaniu administracyjnym, a także zarysowano dopuszczalne formy wnoszenia podań i sposoby ich wnoszenia. Szczególną uwagę poświęcono przede wszystkim również takim problemom, jak moment powstania obowiązku informacyjnego organu administracji publicznej oraz zakres podmiotowy tego obowiązku, tj. wskazanie, jakie podmioty obowiązek ten obejmuje, jakie zaś są spod jego zakresu wyłączone.

2. Pojęcie „podanie” w ogólnym postępowaniu administracyjnym

Termin „podanie” w ogólnym postępowaniu administracyjnym ma charakter normatywny i najogólniej można uznać go za odpowiednik pisma

⁴ Dz.Urz. UE L 119 z 4 maja 2016 r., s. 1, ze zm.

procesowego w postępowaniach sądowych. Przepis art. 63 § 1 k.p.a. nie podaje normatywnej definicji podania; stanowi jedynie, że należą do nich „żądania, wyjaśnienia, odwołania i zażalenia”. W świetle poglądów doktryny oraz orzecznictwa sądów administracyjnych podaniami są oświadczenia stron oraz niektórych innych uczestników postępowania⁵, kierowane do organu administracji publicznej, zawierające minimum elementów wymaganych przez prawo⁶. Podania to przede wszystkim oświadczenia woli stron oraz niektórych innych uczestników postępowania (np. żądania, odwołania, zażalenia), rzadziej oświadczenia wiedzy lub stosunku⁷ tych podmiotów (np. wyjaśnienia strony z art. 79 § 2 *in fine* i art. 95 § 1 k.p.a.). Przedstawione w art. 63 § 1 k.p.a. wyliczenie rodzajów podań nie ma charakteru *numerus clausus*. Doktryna i orzecznictwo sądowe za podanie uznają także m.in. sprzeciw prokuratorski (art. 184 k.p.a.)⁸, zgodę stron ubocznych⁹ na uchylenie lub zmianę decyzji zgodnie z żądaniem odwołania (art. 132 § 2 k.p.a.)¹⁰, oświadczenie („brak sprzeciwu”) strony ubocznej, o którym mowa w art. 105 § 2 k.p.a., zgodę strony ubocznej na zmianę lub uchylenie decyzji ostatecznej w trybie art. 155 k.p.a., wnioski o ponowne rozpatrzenie sprawy (art. 127

5 Chodzi tu także o podmioty na prawach strony (tj. organizację społeczną, prokuratora, Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Praw Dziecka i innych uczestników na prawach strony działających na podstawie konkretnych ustaw), które mogą złożyć wniosek o dopuszczenie do udziału w już toczącym się postępowaniu, wniosek o wszczęcie postępowania, odwołanie od decyzji, zażalenie na postanowienie, wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy oraz wnioski o uruchomienie trybów nadzwyczajnych. Podania mogą wnosić także świadkowie (art. 88 w zw. z art. 82 k.p.a.), biegli (art. 88 w zw. z 84 k.p.a.) oraz osoby trzecie (art. 88 w zw. z art. 85 § 2 k.p.a.) zobowiązane do okazania przedmiotu oględzin lub udziału w innej czynności urzędowej.

6 A. Skóra, *Ogólne postępowanie administracyjne. Zarys wykładu*, Elbląg 2015, s. 51.

7 Z. R. Kmieciak, *Wszczęcie ogólnego postępowania administracyjnego*, wyd. 1, Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97.

8 A. Skóra, *Ogólne...*, s. 51; J. Wegner, [w:] W. Chróścielewski, Z. Kmieciak (red.), *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, el/LEX 2019, kom. do art. 63, teza 1.

9 A. Skóra, *Współuczestnictwo w postępowaniu administracyjnym*, Warszawa 2009, s. 113.

10 A. Skóra, *Ogólne...*, s. 51; A. Skóra, *Uwagi na tle środków komunikowania się stron z organami administracji publicznej w ogólnym postępowaniu administracyjnym*, w druku.

§ 3 k.p.a.)¹¹, ponaglenie (art. 37 k.p.a.), prośbę o przywrócenie terminu (art. 58 k.p.a.)¹², wniosek o cofnięcie odwołania (art. 137 k.p.a.), zrzeczenie się odwołania (art. 127a k.p.a.)¹³ itd. Nie są natomiast podaniami skargi i wnioski z działu VIII k.p.a., wnioski o wydanie zaświadczenia oraz petycje regulowane ustawą z 11 lipca 2014 r. o petycjach¹⁴. Skargi do WSA i NSA zaliczane są natomiast do pism procesowych w postępowaniu sądownoadministracyjnym.

Podania wnoszone są w celu wszczęcia postępowania (np. wniosek strony lub uczestnika na prawach strony o wszczęcie postępowania), a także w trakcie jego trwania (np. wniosek strony o zawieszenie postępowania, wniosek strony o umorzenie postępowania), niekiedy po jego zakończeniu w formie decyzji lub milcząco (np. wniosek strony o udostępnienie akt postępowania – art. 73 k.p.a.) i służą komunikacji strony oraz niektórych innych uczestników postępowania z organem administracji we wszystkich jego stadiach¹⁵.

Ponieważ wnoszeniem podań rządzi zasada minimalnej formalizacji czynności procesowych stron i innych uczestników¹⁶, wymagania co do treści podania są określone stosunkowo liberalnie. W zależności od tego, czy podanie wnoszone jest w formie dokumentu elektronicznego, klasycznego czy w formie ustnej, przepisy prawa przewidują w pewnej części odmienne uregulowania. Jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej, w podaniu wnoszonym w formie dokumentu klasycznego (na piśmie) powinny znaleźć się jedynie tzw. elementy minimalne (art. 63 § 2–3b k.p.a.). Są to: wskazanie osoby, od której podanie pochodzi, jej adres, żądanie (np. wszczęcia postępowania, rozpatrzenia odwołania) oraz własnoręczny podpis wnoszącego. Wymagania stawiane podaniom

11 P. Przybyśz, *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 444.

12 *Ibidem*, s. 263.

13 A. Skóra, *Zrzeczenie się odwołania w niektórych państwach europejskich. Uwagi na tle prawnoporównawczym*, [w:] *Fenomen prawa administracyjnego. Księga jubileuszowa Profesora Jana Zimmermanna*, Warszawa 2019, s. 805.

14 Ustawa z 11 lipca 2014 r. o petycjach (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 870).

15 A. Skóra, *Ogólne...*, s. 51; A. Skóra, *Uwagi na tle środków...*, w druku.

16 A. Skóra, *Ogólne...*, s. 52 i 26; M. Karpiuk, *Obowiązywanie zasady ograniczonego formalizmu w postępowaniu administracyjnym*, *Rocznik Nauk Prawnych* z 2012 r., nr 3, s. 254.

wnoszonym w formie dokumentu elektronicznego różnią się od podań wnoszonych w formie pisemnej (i ustnej) przede wszystkim zakresem warunków formalnych¹⁷, jakie stawia im k.p.a., ewentualnie stawiają przepisy szczególne. Podania w formie dokumentu elektronicznego powinny zatem zawierać minimum ustalonych przez k.p.a. (bądź przepisy szczególne) elementów¹⁸ oraz zawierać dane w ustalonym formacie, zawartym we wzorze podania określonym w odrębnych przepisach, jeżeli te przepisy nakazują wnoszenie podań według określonego wzoru. Format danych to szczegółowo określony sposób zapisania informacji przeznaczonej do przechowywania w pliku komputerowym¹⁹. Natomiast wzory podań w formie dokumentu elektronicznego są dostępne w Biuletynie Informacji Publicznej organu odpowiedzialnego za ich opracowanie lub w innym systemie informatycznym (art. 16a u.i.d.p.) oraz w CRWDE umieszczonym na ePUAP. Obligatoryjnym elementem podania wniesionego w formie dokumentu elektronicznego powinien być także adres elektroniczny wnoszącego podanie, przez który rozumie się oznaczenie systemu teleinformatycznego umożliwiające porozumiewanie się za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w szczególności pocztę elektroniczną (ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną)²⁰. Przykładem adresu elektronicznego w postępowaniu administracyjnym oprócz adresu poczty elektronicznej jest także adres skrzynki ePUAP czy adres skrzynki na innej podobnej platformie internetowej (np. PUE ZUS). Przychylamy się do poglądu G. Sibigi, że wskazanie adresu elektronicznego nie zwalnia wnoszącego podanie od

17 P. Gacek, *Istota podpisu na podaniu – wybrane zagadnienia*, „PPP” z 2019 r., nr 6, s. 49.

18 Ustawodawca doprecyzował szczególne wymagania, jakie powinny spełniać podania oraz załączniki do nich wnoszone za pośrednictwem ESP (§ 17 ust. 1 i § 18 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 14 września 2011 r. w sprawie sporządzania i doręczania dokumentów elektronicznych oraz udostępniania formularzy, wzorów i kopii dokumentów elektronicznych, dalej jako „r.d.s.s.”, Dz.U. t.j. z 2018 r., poz. 180).

19 Podania w formie dokumentu elektronicznego wnoszone za pomocą elektronicznej skrzynki podawczej sporządza się w formacie danych XML na podstawie wzorów dokumentów elektronicznych umieszczonych w centralnym repozytorium lub lokalnym repozytorium. Zob. § 17 r.d.s.s.

20 Ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 123 z późn. zm.).

wskazania adresu zamieszkania (lub pobytu), gdyż w wielu rodzajach spraw to właśnie miejsce zamieszkania (pobytu) przesądza o właściwości organu administracji publicznej do załatwienia danej sprawy. Ponadto w trakcie postępowania może dojść do zmiany sposobu doręczania pism z elektronicznego na tradycyjny²¹.

Podanie wniesione w formie dokumentu elektronicznego powinno być również opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo podpisem zaufanym lub podpisem osobistym bądź też uwierzytelnione (przez zastosowanie innych technologii) w sposób zapewniający możliwość potwierdzenia pochodzenia i integralności weryfikowanych danych w postaci elektronicznej.

Niekiedy przepisy szczególne przewidują dodatkowe elementy, mniej lub bardziej uszczegóławiające treść podania wnoszonego zarówno w formie dokumentu klasycznego, jak i elektronicznego. Ustawodawca stawia zwykle dodatkowe, niekiedy bardzo szczegółowe, wymagania podaniom inicjującym postępowanie administracyjne, tj. przede wszystkim wnioskom o wszczęcie postępowania. Kwalifikowanymi podaniami są również te, w których uprawnieni zgłaszają środki prawne od rozstrzygnięć wydanych w postępowaniu. I tak odwołanie (oraz wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy) i zażalenie na postanowienie powinny zawierać co najmniej elementy określone w art. 63 § 2 i 3b w zw. z art. 128 i art. 129, art. 127 § 3 i art. 144 k.p.a. oraz spełniać wymagania ustalone w przepisach szczególnych. Przepisy ustawy, a także doktryna i orzecznictwo sądowe formalizują także wnioski o uruchomienie trybów nadzwyczajnych, tj. o wznowienie postępowania²² i o stwierdzenie nieważności decyzji²³.

21 G. Sibiga, *Stosowanie technik informatycznych w postępowaniu administracyjnym ogólnym*, Warszawa 2019, s. 147–148.

22 Tymi dodatkowymi elementami są: wskazanie podstawy prawnej wznowienia oraz obowiązek udowodnienia, kiedy (tj. w jakiej dacie) strona dowiedziała się o okolicznościach stanowiących podstawę do wznowienia postępowania, tak aby możliwe było ustalenie, że podanie zostało złożone z zachowaniem terminu jednego miesiąca od tej daty (wyrok WSA w Gdańsku z 25 czerwca 2009 r., II SA/Gd 827/08; wyrok WSA w Łodzi z 20 stycznia 2012 r., II SAB/Łd 95/11, cyt. za CBOSA).

23 Dodatkowym elementem jest wymóg wskazania podstawy prawnej stwierdzenia nieważności decyzji. Odmienne zob. wyrok NSA z 13 stycznia 1998 r., I SAB 109/97, LEX nr 45650.

3. Formy prowadzenia postępowania przez organ (art. 14 k.p.a.) i sposoby wnoszenia podań do organu administracji publicznej

Zgodnie z art. 14 § 1 k.p.a. „sprawy należy załatwiać w formie pisemnej lub w formie dokumentu elektronicznego w rozumieniu przepisów ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne²⁴, doręczanego środkami komunikacji elektronicznej”. Podstawową formą sporządzania podań jest forma pisemna, która łączy się z pojęciem dokumentu klasycznego. Natomiast forma dokumentu elektronicznego jest równorzędną, a zarazem odrębną od formy pisemnej, formą sporządzania podań. Dokument elektroniczny oznacza „będący odrębną całością znaczeniową zbiór danych, uporządkowanych w określonej strukturze wewnętrznej i zapisany na informatycznym nośniku danych” (art. 14 § 1 k.p.a. w zw. z art. 3 pkt 2 ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne²⁵). Sprawy mogą być również załatwiane w formie ustnej, która jednak stanowi wyjątek od zasady pisemności.

Od formy prowadzenia postępowania należy odróżnić sposoby wniesienia podania. Przepis art. 63 § 1 k.p.a. stanowi, że „podania (...) mogą być wnoszone do organów administracji publicznej pisemnie, telegraficznie, za pomocą telefaksu lub ustnie do protokołu, a także za pomocą innych środków komunikacji elektronicznej przez elektroniczną skrzynkę podawczą organu administracji publicznej utworzoną na podstawie ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne”. Podanie może być zatem wniesione pisemnie, tj. wniesione osobiście do biura podawczego, lub doręczone organowi przesyłką rejestrowaną przez wyznaczonego operatora pocztowego w Polsce lub operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej albo państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym), telegraficznie oraz telefaksem. Podanie może być również wniesione w formie dokumentu elektronicznego za pomocą

²⁴ T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 700 ze zm.

²⁵ *Ibidem*.

środków komunikacji elektronicznej przez elektroniczną skrzynkę podawczą organu administracji publicznej (art. 63 § 3 i § 3a k.p.a.).

Należy wspomnieć, że wniesienie podania telegraficznie zostało znacząco ograniczone od 1 października 2018 r. Poczta Polska wycofała się bowiem z możliwości nadawania telegramów przez klientów indywidualnych. Usługa dostępna jest tylko dla podmiotów biznesowych, z którymi Poczta Polska zawarła odpowiednie umowy. Będą oni mogli nadawać telegramy do czasu wygaśnięcia tych umów. Ponadto samo telegraficzne wnoszenie podania ma już niewiele wspólnego z tradycyjnym telegrafem. Wiadomość (licząca w podstawowym pakiecie maksymalnie 160 znaków) nie jest bowiem nadawana tradycyjnym telegrafem, lecz wysyłana w formie dokumentu elektronicznego za pomocą środków komunikacji elektronicznej do placówki oddawczej, gdzie jest drukowana i doręczana przez kuriera lub listonosza²⁶.

Wniesienie podania za pomocą środków komunikacji elektronicznej oznacza wniesienie go za pomocą „rozwiązań technicznych, w tym urządzeń teleinformatycznych i współpracujących z nimi narzędzi programowych, umożliwiających indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi” (art. 3 pkt 4 u.i.d.p. w zw. z art. 2 pkt 5 u.ś.u.d.e.). Jak podkreśla się w doktrynie, zasadniczo jedynym środkiem komunikacji elektronicznej umożliwiającym złożenie w postępowaniu administracyjnym elektronicznego podania stanowi współcześnie elektroniczna skrzynka podawcza („ESP”). Zgodnie z art. 3 pkt 17 u.i.d.p. ESP jest publicznie dostępnym środkiem komunikacji elektronicznej służącym do przekazywania dokumentu elektronicznego do podmiotu publicznego przy wykorzystaniu powszechnie dostępnego systemu teleinformatycznego. ESP aktualnie udostępniana jest w ramach Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej („ePUAP”), regionalnych platform elektronicznych usług publicznych lub w innych systemach poza ePUAP. Powyższe nie oznacza jednak, że podania w postępowaniu administracyjnym nie mogą być wnoszone za pomocą innych środków komunikacji

26 A. Skóra, *Uwagi na tle środków...*, w druku; W. Ziomek, *Ta ostatnia niedziela. Telegram odchodzi do lamusa, nadaliśmy pożegnalne depesze*, „wp.finance” z 30 września 2018 r., <https://finance.wp.pl/ta-ostatnia-niedziela-telegram-odchodzi-do-lamusa-nadalismy-pozegnalne-depesze-6300947523155585a> (dostęp: 4 marca 2020 r.).

elektronicznej, tj. dla przykładu za pomocą telefonów komórkowych (już telefony 3G mogą bowiem służyć do wykonywania niemal każdej czynności, jaką wykonuje komputer, w tym do przesłania wiadomości SMS czy MMS)²⁷, tabletów, aplikacji służących do zainstalowania na urządzeniach mobilnych, a także innych nienazwanych środków technicznych oraz takich, które właśnie powstają lub jeszcze nie powstały²⁸. Wymienione rozwiązania co do zasady spełnią w procesie doręczenia do organu administracji publicznej elektronicznych podań jednakże wyłącznie zadanie funkcjonalne, to jest stanowią one jedynie środki techniczne umożliwiające wniesienie podania na ESP organu²⁹.

Podanie wniesione ustnie utrwała się w formie protokołu, podpisanego przez wnoszącego, oraz pracownika organu, który go sporządził. Gdy podanie wnosi osoba, która nie może lub nie umie złożyć podpisu, protokół podpisuje za nią inna osoba przez nią upoważniona, czyniąc o tym wzmiankę obok podpisu (art. 63 § 3 k.p.a.).

O ile przepisy szczególne nie przewidują inaczej, wnoszący podanie może samodzielnie dokonać wyboru sposobu wniesienia podania. Ma on również prawo żądać potwierdzenia jego wniesienia (art. 63 § 4 i § 5 k.p.a.). Jeżeli podanie zostało wniesione w formie pisemnej, potwierdzenie następuje zwykle przez adnotację na kopii podania lub w drodze osobnego poświadczenia. W przypadku wniesienia podania w formie dokumentu elektronicznego organ jest obowiązany z urzędu potwierdzić wniesienie podania przez doręczenie urzędowego poświadczenia odbioru (UPO) na wskazany przez wnoszącego adres elektroniczny. Urzędowe poświadczenie odbioru podania wniesionego w formie dokumentu elektronicznego zawiera: informację o tym, że pisma w sprawie będą doręczane za pomocą środków komunikacji elektronicznej, i pouczenie o prawie do rezygnacji z doręczania pism za pomocą środków komunikacji elektronicznej (art. 63 § 5 k.p.a.). Jeżeli podanie wniesiono za pomocą elektronicznej skrzynki podawczej (ESP), sama ESP

27 J. Rzucidło, *Telefon komórkowy jako narzędzie elektronicznej administracji*, CBKE e-Biuletyn z 2009 r., nr 2, s. 1; M. Świerczyński, [w:] J. Gołaczyński, A. Majchrowska, K. Kowalik-Bañczyk (red.), *Ustawa o świadczeniu...*, kom. do art. 2, teza 46 (dostęp: 10 listopada 2019 r.).

28 P. Chmieliński, *Środki komunikacji elektronicznej wykorzystywane w postępowaniu administracyjnym*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015, nr 11, s. 41.

29 *Ibidem*.

automatycznie generuje UPO. Żądanie potwierdzenia stanowi uprawnienie wnoszącego, stąd też organ nie może odmówić potwierdzenia wniesienia podania, nawet wówczas gdy podanie zawiera braki formalne. Potwierdzenie wniesienia podania umożliwia wykazanie, że podanie zostało w ogóle złożone, a także potwierdza termin jego wniesienia.

4. Obowiązek informacyjny organu administracji publicznej. Uwagi ogólne

Jak już wspomniano, ustawą z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE³⁰ dokonano zmiany k.p.a. w celu umożliwienia stosowania pod względem technicznym niektórych obowiązków w związku z przetwarzaniem danych osobowych w ogólnym postępowaniu administracyjnym. Chodzi o ustanowione w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych („RODO”) obowiązki, stanowiące korelat niektórych wybranych uprawnień osób, których dane dotyczą, określonych w rozdziale III RODO („Prawa osób, których dane dotyczą”), tj. praw, o których mowa w: art. 13 ust. 1–2 (bierne uprawnienie informacyjne), art. 15 (prawo żądania uzyskania informacji o przetwarzaniu swoich danych osobowych oraz kopii danych osobowych) i w art. 18 RODO (prawo żądania ograniczenia przechowywania)³¹. Jak słusznie podkreśla G. Sibiga, „wprowadzane zmiany w ustawie procesowej nie są jednak wymagane w RODO, a prawodawca krajowy jedynie zdecydował się na dookreślenie realizacji niektórych obowiązków ustanowionych w tym akcie, ustalenie relacji między uprawnieniami z RODO i czynnościami procesowymi uregulowanymi w k.p.a. oraz w pewnym wąskim zakresie ograniczenie uprawnienia informacyjnego

³⁰ Dz.U. z 2019 r., poz. 730.

³¹ G. Sibiga, *Nowelizacja Kodeksu postępowania administracyjnego z 21 lutego 2019 r. w zakresie ochrony danych osobowych*, „Monitor Prawniczy” z 2019 r., nr 11, s. 1–2.

osoby, której dane dotyczą, co dopuszcza się na zasadach określonych w art. 23 RODO. Zmieniane przepisy k.p.a. nie określają w sposób całościowy realizacji obowiązków ustanowionych RODO w zakresie danych osobowych przetwarzanych w postępowaniu administracyjnym [zm. i przyp. A. S., P. K.], ale odnoszą się jedynie do wybranych obowiązków, najpewniej uznanych przez prawodawcę za istotniejsze od pozostałych kwestii ochrony danych osobowych³². W pozostałym zakresie do przetwarzania danych osobowych będą miały zastosowanie przepisy RODO oraz podstawowego aktu normatywnego uzupełniającego w krajowym porządku prawnym – ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych³³.

Zgodnie z motywem 1 RODO ochrona osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych jest jednym z praw podstawowych obywateli UE. Prawo to znajduje również uzewnętrznienie w art. 8 Karty Praw Podstawowych UE³⁴ (każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą) oraz art. 16 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej³⁵ (cyt. dalej jako „TFUE”), który stanowi, że każda osoba ma prawo do ochrony danych osobowych jej dotyczących.

Zgodnie z treścią art. 2a § 1 k.p.a. kodeks „normuje (...) sposób wykonywania obowiązku, o którym mowa w art. 13 ust. 1 i 2 RODO (...), w postępowaniach wymienionych w art. 1 i art. 2”. Wykonywanie tego obowiązku (art. 18 ust. 1 RODO) odbywa się niezależnie od obowiązków organów administracji publicznej przewidzianych w k.p.a. i nie wpływa na tok i wynik postępowania (art. 2a § 2 i § 3 k.p.a.). Obowiązek informacyjny nałożony na administratora w art. 13 ust. 1–2 RODO powinien być wykonany jednorazowo. Wykonanie go wobec osoby, której dane dotyczą, podczas jakiegokolwiek czynności zwalnia organ od ponawiania go w kolejnej czynności w postępowaniu, chyba że przekazana informacja zdezaktualizowała się (tzn. zakres lub treść informacji zostały zmienione)³⁶ lub zmianie uległ organ prowadzący postępowanie lub dokonujący tylko pewnych czynności w postępowaniu.

32 *Ibidem*, s. 2.

33 *Ibidem*.

34 Dz.Urz. UE C 326, z 26 października 2012 r., s. 391–407.

35 *Ibidem*, s. 47–390.

36 G. Sibiga, *Nowelizacja...*, s. 12.

Analizowany przepis nie stanowi zatem regulacji kompleksowo wdrażającej do k.p.a. przepisów RODO, lecz jedynie dookreśla obowiązek informacyjny wynikający z RODO w aspekcie technicznym, m.in. poprzez wskazanie, kiedy i na jakich zasadach ma być przez organ administracji publicznej wykonywany. Stanowi wprowadzoną do k.p.a. regulację odrębną, której celem jest wyłącznie ochrona danych osobowych (zasada autonomiczności). To oznacza w szczególności, że: a) naruszenie regulacji art. 2a k.p.a. nie stanowi o wadliwości postępowania, b) niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających z art. 2a k.p.a. nie wpływa na ciągłość postępowania; nie może stanowić m.in. przyczyny jego zawieszenia, a także c) z naruszenia regulacji art. 2a k.p.a. nie można, co do zasady, czynić zarzutu np. w odwołaniu od decyzji. Jak słusznie zauważa G. Sibiga, „biorąc pod uwagę powyższe, wydaje się, że wykonanie tych obowiązków nie powinno być nawet weryfikowane w kontroli instancyjnej oraz w kontroli sądowej”³⁷. Powołując się na naruszenie art. 2a k.p.a., należy wszcząć odrębne postępowanie przed Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Wprowadzone zmiany do Kodeksu postępowania administracyjnego w zakresie wnoszenia podań w ogólnym postępowaniu administracyjnym obejmują przepisy: art. 54 § 1a k.p.a. (wezwania), art. 61 § 5, art. 61a § 1 zd. 2, art. 65 § 1a, art. 66 § 1 zd. 3 k.p.a.

5. Moment powstania obowiązku informacyjnego organu administracji publicznej

Kodeks wprowadza ochronę prawną danych osobowych poprzez nałożenie na organ obowiązku wyczerpującego poinformowania strony lub innego uczestnika postępowania o treści art. 13 ust. 1 i 2 RODO. Obowiązek ten dotyczy wyłącznie osób, od których dane te są bezpośrednio zbierane i których dane te dotyczą. Obowiązek ten jest zatem zasadniczo wyłączony w przypadku pozyskiwania przez organ danych osobowych z innych źródeł niż bezpośrednio od osób, których te dane dotyczą

³⁷ *Ibidem*, s. 9.

(art. 14 RODO oraz art. 4 ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych³⁸, dalej „u.o.d.o.”), realizowany wyłącznie wobec osób fizycznych (z urzędu). Warto podkreślić, że powinność ta ma zastosowanie do wszystkich ludzi, a nie tylko do np. obywateli Polski czy UE. Organ nie musi zatem żądać od strony udzielenia zgody na przetwarzanie danych osobowych w toku postępowania.

Moment powstania po stronie organu obowiązku informacyjnego jest jedną z trudniejszych pod względem praktycznym powinności organu. W związku z tym w k.p.a. ustawodawca wprowadza jako zasadę, że moment wykonania obowiązku informacyjnego z art. 13 ust. 1 i ust. 2 RODO to moment dokonania przez organ administracji wobec podmiotu pierwszej czynności zewnętrznej w sprawie (art. 61 § 5 k.p.a.). W świetle tego przepisu „organ administracji publicznej przekazuje informacje, o których mowa w art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia 2016/679, przy pierwszej czynności skierowanej do strony, chyba że strona posiada te informacje, a ich zakres lub treść nie uległy zmianie”.

Przede wszystkim należy zauważyć, że moment powstania po stronie organu obowiązku informacyjnego będzie zróżnicowany w zależności od sposobu wniesienia podania oraz od tego, czy postępowanie zostanie wszczęte z urzędu bądź na wniosek uprawnionego podmiotu. *Prima facie* wydaje się zatem, że – zgodnie z powyższą zasadą – w przypadku wszczęcia postępowania w związku z wpływieniem kompletnego podania w formie pisemnej, doręczonego za pośrednictwem operatora pocztowego, pochodzącego od osoby fizycznej organ niezwłocznie po otrzymaniu podania, a jeszcze przed podjęciem działań w celu wszczęcia postępowania, powinien jej wysłać pismo zawierające wyłącznie klauzulę informacyjną, by wykonać obowiązek z art. 13 ust. 1–2 RODO. Wydaje się jednak, że takie „mnożenie” pism i formalności (sprzeczne dodatkowo z zasadą działania organu w sprawie wnikliwie i szybko, przy wykorzystaniu możliwie najprostszymi środkami prowadzącymi do jej załatwienia – art. 12 k.p.a.) nie było *ratio legis* ustawodawcy i wystarczy zawarcie klauzuli informacyjnej o treści art. 13 ust. 1–2 RODO przy dokonywaniu pierwszej czynności urzędowej w już wszczętym postępowaniu, tj. np. w treści postanowienia o przeprowadzeniu dowodu lub zawiadomienia o terminie i miejscu

38 T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1781.

jego przeprowadzenia. Pogląd taki znajduje także potwierdzenie w motywach zawartych w uzasadnieniu projektu ustawy z 21 lutego 2019 r., wedle którego chodziło o połączenie czynności procesowych w postępowaniu z przekazaniem informacji, o których mowa w art. 13 ust. 1–2 RODO, w celu ograniczenia dodatkowych kosztów i działań organu administracji publicznej (będącego jednocześnie administratorem) związanych z odrębnymi czynnościami stanowiącymi wykonanie obowiązku informacyjnego wymaganego w RODO (np. wydania i doręczenia odrębnego pisma zawierającego informacje)³⁹.

Z kolei, jeżeli podanie zostało wniesione w formie pisemnej bezpośrednio do biura podawczego organu, zasadniczo celowe będzie przekazanie przez organ informacji w miejscu obsługi urzędu (tj. w tym biurze podawczym) przed lub w trakcie składania podania – poprzez ustne lub pisemne poinformowanie strony na urzędowo przygotowanym formularzu. Klauzula informacyjna może być także zawarta na formularzu potwierdzenia wniesienia podania (art. 63 § 4 k.p.a.), gdy wnoszący zażąda potwierdzenia jego wniesienia.

Moment dokonania obowiązku informacyjnego może być odmienny dla poszczególnych stron postępowania. Jeżeli strona wniosła wniosek o wszczęcie postępowania, w wyniku którego inne podmioty uzyskają status strony z uwagi na konieczność ochrony swojego interesu prawnego, realizacja obowiązku informacyjnego wobec strony głównej przebiegać powinna na jeden ze wskazanych wyżej sposobów. W tym przypadku mamy jednak do czynienia ze współuczestnictwem, stąd konieczne jest zawiadomienie o treści art. 13 ust. 1 i 2 RODO pozostałych stron. Zatem pierwszą czynnością związaną z uruchomieniem postępowania administracyjnego dla strony ubocznej będzie zawiadomienie jej o wszczęciu postępowania z urzędu lub na żądanie strony głównej (art. 61 § 4 w zw. z § 5 k.p.a.). Wraz z tą czynnością organ powinien wykonać wobec wymienionych stron ubocznych obowiązek informacyjny.

Jeżeli podanie wniesione zostało w formie pisemnej i dotknięte jest brakiem formalnym, klauzula informacyjna powinna zostać umieszczona w treści wezwania strony do uzupełnienia braków formalnych podania (art. 64 § 2 k.p.a.).

³⁹ VIII kadencja, druk sejm. nr 3050. Podobnie zob. G. Sibiga, *Nowelizacja...*, s. 3.

Z kolei w sytuacji wniesienia podania przez stronę (innego uczestnika) w formie dokumentu elektronicznego przez ePUAP na urzędowym formularzu obowiązek informacyjny z art. 13 ust. 1–2 RODO aktualizuje się na etapie przedprocesowym w przypadku, gdy formularz ten zawiera stosowną klauzulę informacyjną. Warto w tym miejscu wskazać, że ustawodawca „zapomniał” dokonać zmiany uwzględniającej uszczegółowienie przepisów RODO w treści przepisów k.p.a. o doręczeniach. W rozdziale 8 działu I kodeksu brak bowiem regulacji *expressis verbis* dotyczącej umieszczenia klauzuli informacyjnej w treści UPO⁴⁰.

Ustawodawca uwzględnił sytuację, w której podanie wniósł podmiot, któremu ewidentnie nie przysługiwał status strony postępowania z powodu braku interesu prawnego możliwego do weryfikacji na „przedprocesowym” etapie postępowania. W takim przypadku pierwszą skierowaną do tego podmiotu czynnością, w treści której powinna znajdować się klauzula informacyjna, jest postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania (art. 61a § 1 w zw. z art. 61 § 5 k.p.a.). Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 61a § 1 zd. 2 „przepis art. 61 § 5 stosuje się odpowiednio”.

W przypadku uruchomienia toku instancji, zainicjowanego wniesieniem odwołania (wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy) lub zażalenia, obowiązek informacyjny należy wykonać przy pierwszej czynności skierowanej do strony. Powinność ta powstaje, ponieważ organ odwoławczy jest innym podmiotem prawnoustrojowym niż organ pierwszej instancji, a obowiązek poinformowania strony (innych uczestników postępowania) powstaje także w sytuacji zmiany organu administracji publicznej (administratora danych osobowych) rozstrzygającego daną sprawę administracyjną. Obowiązek ten dotyczy także przypadku rozpatrywania wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, gdyż – mimo że jest to ustrojowo ten sam organ – dokonuje on oceny sprawy, działając jako organ odwoławczy, czyli w odmiennej roli procesowej; tj. rozpatruje sprawę na nowo i w zmienionym składzie. Pierwszą czynnością skierowaną do strony zawierającą klauzulę informacyjną może być w szczególności – w przypadku współuczestnictwa – zawiadomienie pozostałych stron o wniesieniu odwołania (wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy) przez stronę główną. Klauzula informacyjna o treści art. 13 ust. 1 i 2

⁴⁰ Podobnie G. Sibiga, *Nowelizacja...*, s. 15.

RODO może także znaleźć się w wezwaniu do uzupełniania braku formalnego odwołania (wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy), gdy odwołanie braki takie zawiera. Wydaje się, że odpowiednie zastosowanie znajdą tu rozwiązania przyjęte w postępowaniu przed organem pierwszej instancji.

Wspomnieć także należy, że jeżeli w postępowaniu biorą udział inni niż strona uczestnicy (świadkowie, biegli, tłumacze itd.), organ administracji publicznej zobowiązany jest dokonać obowiązku informacyjnego wraz z doręczeniem im stosownego wezwania (art. 54 § 1a k.p.a.), chyba że wezwany posiada te informacje, a ich zakres lub treść nie uległy zmianie.

Jak już wspomniano, obowiązek poinformowania strony (innych uczestników postępowania) powstaje także w sytuacji zmiany organu administracji publicznej (administratora danych osobowych) rozstrzygającego daną sprawę administracyjną. Chodzi tu m.in. o przypadki, gdy okaże się, że właściwym organem do prowadzenia postępowania i wydania w sprawie decyzji jest nie np. starosta, lecz wójt danej gminy; wójt ten powinien niezależnie od starosty wykonać wobec strony obowiązek informacyjny. Czynnością taką będzie zawiadomienie wnoszącego podanie o przekazaniu sprawy organowi właściwemu (art. 65 § 1a w zw. z § 1 k.p.a.). W takim przypadku należy mówić jednak o pierwotnym obowiązku informacyjnym organu właściwego do rozpatrzenia sprawy.

W sytuacji, gdy strona wniosła jedno podanie w kilku sprawach, organ administracji zobowiązany jest dokonać obowiązku informacyjnego w treści zawiadomienia wnoszącego podanie, że w sprawach, w których organ nie jest właściwy, powinien wnieść odrębne podanie do właściwego organu wraz z wymaganym pouczeniem (art. 66 § 1 zd. 3 w zw. z art. 65 § 1a k.p.a.).

Powyższe – stosunkowo kazuistyczne uwagi – pozwalają przede wszystkim sformułować wniosek, że organ zobowiązany jest każdorazowo dokonywać oceny, w którym momencie ciąży na nim obowiązek udzielenia informacji o przetwarzaniu danych osobowych. Niekiedy ustawodawca reguluje moment miarodajny dla wykonania przez organ obowiązku informacyjnego, a gdy tego nie czyni – należy przyjąć, że moment ten powinien być ustalany zgodnie z art. 61 § 5 k.p.a. Będzie to więc pierwsza czynność zewnętrzna organu w sprawie dokonana wobec strony lub innego uczestnika postępowania. Niekiedy może to jednak być

moment wcześniejszy, tj. kiedy wykonanie obowiązku informacyjnego zostanie dokonane w fazie przedprocesowej, przed pierwszą czynnością w postępowaniu (co m.in. dotyczy podań wnoszonych w formie dokumentu elektronicznego). Należy jednak zawsze pamiętać, że na organie spoczywa obowiązek wykazania, iż informacja została skutecznie dostarczona osobie fizycznej, od której zbierane są dane osobowe (tzw. zasada rozliczalności – art. 5 ust. 2 RODO).

6. Zakres podmiotowy obowiązku informacyjnego organu administracji publicznej

Zakres podmiotowy obowiązku informacyjnego organu może mieć charakter pozytywny (wskazując, kogo obejmuje jego zakres) oraz negatywny (tj. kogo nie obejmuje). Dokładne ustalenie obu zakresów jest niezwykle istotne, zwłaszcza z tego względu, że ustawodawca – w treści zmienionych lub dodanych ustawą z 21 lutego 2019 r. przepisów – posługuje się *expressis verbis* określeniem „strona postępowania” w celu dookreślenia podmiotu uprawnionego do uzyskania informacji w trybie art. 13 ust. 1 i 2 RODO. Trzeba jednak zauważyć, że na gruncie RODO uprawniona do otrzymania informacji jest każda osoba, której dane dotyczą, jeżeli administrator danych uzyskał je od tej osoby. Powyższa zasada nie może zatem doznać ograniczenia na gruncie k.p.a.

Pozytywny obowiązek informacyjny organu obejmuje nie tylko strony postępowania administracyjnego, o których mowa w art. 28 k.p.a. (tj. zarówno stronę główną, jak i strony uboczne), lecz także podmiot wnoszący wniosek o wszczęcie postępowania administracyjnego, w przypadku gdy podmiot ten nie uzyska statusu strony (art. 28 w zw. z art. 61a k.p.a.). Obowiązek ten uwzględnia także świadków, biegłych, tłumaczy, osoby okazujące przedmiot oględzin (art. 54 § 1a k.p.a.)⁴¹ oraz

41 Przepis art. 13 ust. 1 i 2 RODO znajduje zastosowanie także wobec świadków, biegłych, tłumaczy oraz osób okazujących przedmiot oględzin, gdyż organ, dokonując określonych czynności procesowych z udziałem tych podmiotów, uzyskuje w toku postępowania dane osobowe bezpośrednio od nich.

pełnomocników i przedstawicieli ustawowych stron lub pełnomocników i przedstawicieli innych uczestników postępowania.

Obowiązek informacyjny organu nie obejmuje m.in. podmiotów na prawach stron, tj. organizacji społecznych, prokuratora, Rzecznika Praw Dziecka, Rzecznika Praw Obywatelskich. Wyłączenie spod zakresu wspomnianego obowiązku prokuratora, Rzecznika Praw Dziecka czy Rzecznika Praw Obywatelskich wynika z faktu, że podmioty te występują w postępowaniu administracyjnym w charakterze organów władzy publicznej. Natomiast część organizacji społecznych ma osobowość prawną, zatem przepisy RODO – jako znajdujące zastosowanie do – co do zasady – wyłącznie osób fizycznych, nie będą obejmowały tego rodzaju uczestnika postępowania. Podobnie należy uzasadnić udział organizacji społecznych będących jednostkami nieposiadającymi osobowości prawnej. W przypadkach tych mamy do czynienia z trwałym zrzeszeniem osób fizycznych (w tym ewentualnie również prawnych), połączonych względnie trwałą więzią organizacyjną, których celem statutowym jest realizacja określonych w nim istotnych społecznie celów.

Podsumowanie

Podsumowując pierwszą część naszego opracowania, pragniemy stwierdzić, że wykonywanie przez organy administracji publicznej obowiązku informacyjnego z art. 13 ust. 1 i 2 RODO w stosunku do stron i innych uczestników postępowania jednoznacznie wpisuje się w podstawowe zasady postępowania administracyjnego, tj. zasadę ograniczonego formalizmu w stosunku do stron (63–65 k.p.a.), wewnętrznej jawności, ochrony zaufania do organów państwa (art. 8 k.p.a.), informowania (art. 9 k.p.a.) oraz szybkości i prostoty postępowania (art. 12 k.p.a.). Znowelizowane z dniem 4 maja 2019 r. przepisy k.p.a. miały na celu umożliwienie stosowania pod względem technicznym niektórych obowiązków w związku z przetwarzaniem danych osobowych w ogólnym postępowaniu administracyjnym i wydaje się, że poprzez doprecyzowanie zagadnień technicznych cel ten osiągnęły. Stworzyły dla organów administracji pewne ogólne ramy, które następnie wypełni praktyka administracyjna.

Zasadnicze znaczenie dla postępowania administracyjnego ma przede wszystkim treść art. 61 § 5 k.p.a., w świetle którego organ administracji publicznej przekazuje informacje, o których mowa w art. 13 ust. 1 i 2 RODO, przy pierwszej czynności skierowanej do strony, chyba że strona posiada te informacje, a ich zakres lub treść nie uległy zmianie. Jest to jednocześnie zasada interpretacyjna, pozwalająca na ustalenie momentu powstania obowiązku informacyjnego w razie wątpliwości w zakresie wykładni odpowiednich przepisów. W przypadkach wątpliwych ustawodawca albo nakazuje stosować odpowiednio powyższy przepis (jak np. w treści art. 61a zd. 2 k.p.a.), albo *expressis verbis* precyzuje moment dokonania tego obowiązku w stosunku do określonej czynności (np. art. 65 § 1a w zw. z § 1 k.p.a., art. 66 § 1 zd. 3 w zw. z art. 65 § 1a k.p.a., art. 54 § 1a k.p.a.). Obowiązek informacyjny znajduje zastosowanie zarówno w postępowaniu uruchamianym na wniosek strony (i odnosi się do strony głównej oraz ubocznej), jak i w postępowaniu inicjowanym z urzędu przez organ administracji publicznej. Jego zakresem objęte są nie tylko strony postępowania administracyjnego, o których mowa w art. 28 k.p.a., lecz także podmiot wnoszący wniosek o wszczęcie postępowania administracyjnego, w przypadku gdy nie uzyska statusu strony (art. 28 w zw. z art. 61a k.p.a.), świadkowie, biegli, tłumacze, osoby okazujące przedmiot oględzin (art. 54 § 1a k.p.a.) oraz pełnomocnicy (którymi w ogólnym postępowaniu administracyjnym są tylko osoby fizyczne) i przedstawiciele ustawowi stron lub pełnomocników i przedstawiciele innych uczestników postępowania.

Bibliografia

- Chmieliński P., *Środki komunikacji elektronicznej wykorzystywane w postępowaniu administracyjnym*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015, nr 11.
- Chróścielewski W., Kmiecik Z., Wegner J. (red.), *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, el/LEX 2019.
- Gacek P., *Istota podpisu na podaniu – wybrane zagadnienia*, „PPP” 2019, nr 6.
- Karpiuk M., *Obowiązywanie zasady ograniczonego formalizmu w postępowaniu administracyjnym*, *Rocznik Nauk Prawnych*, 2012, nr 3.
- Kmiecik Z. R., *Wszczęcie ogólnego postępowania administracyjnego*, wyd. 1, Wolters Kluwer business, Warszawa 2014.
- Lubasz D., Chomiczewski W., [w:] Lubasz D., Namysłowska M. (red.), *Komentarz do ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną*, Warszawa 2011, el/LEX 2019.
- Przybysz P., *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Rzucidło J., *Telefon komórkowy jako narzędzie elektronicznej administracji*, *CBKE e-Biuletyn*, 2009, nr 2.
- Sibiga G., *Nowelizacja Kodeksu postępowania administracyjnego z 21.2.2019 r. w zakresie ochrony danych osobowych*, „Monitor Prawniczy” 2019, nr 11.
- Sibiga G., *Stosowanie technik informatycznych w postępowaniu administracyjnym ogólnym*, Warszawa 2019.
- Skóra A., *Ogólne postępowanie administracyjne. Zarys wykładu*, Elbląg 2015.
- Skóra A., *Współuczestnictwo w postępowaniu administracyjnym*, Warszawa 2009.
- Skóra A., *Uwagi na tle środków komunikowania się stron z organami administracji publicznej w ogólnym postępowaniu administracyjnym*, w druku.
- Skóra A., *Zrzeczenie się odwołania w niektórych państwach europejskich. Uwagi na tle prawnoporównawczym*, [w:] *Fenomen prawa administracyjnego. Księga jubileuszowa Profesora Jana Zimmermanna*, Warszawa 2019.
- Świerczyński M., [w:] Gołaczyński J., Kowalik-Bańczyk K., Majchrowska A. (red.), *Ustawa o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Komentarz*, Warszawa 2009, el/LEX 2019.

- Wojsyk K., *E-podręcznik, e-usługi publiczne*, https://epodrecznik.mc.gov.pl/mediawiki/index.php?title=%C5%9Arodki_komunikacji_elektronicznej (dostęp: 4 marca 2020 r.).
- Ziomek W., *Ta ostatnia niedziela. Telegram odchodzi do lamusa, nadaliliśmy pożegnalne depesze*, „wp.finance” z 30 września 2018 r., <https://finance.wp.pl/ta-ostatnia-niedziela-telegram-odchodzi-do-lamusa-nadalismy-pozegnalne-depesze-6300947523155585a> (dostęp: 4 marca 2020 r.).

Akty normatywne

- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 326 z 26 października 2012 r.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 119 z 4 maja 2016 r.
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 14 września 2011 r. w sprawie sporządzania i doręczania dokumentów elektronicznych oraz udostępniania formularzy, wzorów i kopii dokumentów elektronicznych, Dz.U. t.j. z 2018 r., poz. 180.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.U. UE C 326, z 26 października 2012 r.
- Ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1781.
- Ustawa z 11 lipca 2014 r. o petycjach, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 870.
- Ustawa z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. t.j. z 2018 r., poz. 2096 ze zm.
- Ustawa z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, Dz.U. t.j. z 2019 r., poz. 700 ze zm.
- Ustawa z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz.U. t.j. z 2019 r., poz. 123 ze zm.
- Ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego

i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz.U. z 2019 r., poz. 730.

Orzecznictwo

Wyrok WSA w Gdańsku z 25 czerwca 2009 r., II SA/Gd 827/08, CBOSA.

Wyrok WSA w Łodzi z 20 stycznia 2012 r., II SAB/Łd 95/11, CBOSA.

Anna Wilk¹

Wyższa Szkoła Finansów i Prawa w Bielsku-Białej

MACIERZYŃSTWO ZASTĘPCZE W POLSCE – DOZWOLONE CZY ZAKAZANE?

ABSTRACT

Surrogacy in Poland – allowed or forbidden?

The article discusses the issue of the Polish legislator's approach to the matter of the so-called surrogacy. The author presents the concept of surrogacy and ethical dilemmas related to it, as well as points out the civil, legal, family and criminal law aspects of this phenomenon.

Most recent changes in the Polish Penal Code, intended by the legislator to counteract e.g. the surrogacy practices, are also discussed. The author intends to answer the question, to what extent these changes are capable of limiting the scale of the discussed phenomenon.

Keywords: surrogacy, adoption, child, parents

Słowa kluczowe: macierzyństwo zastępcze, adopcja, dziecko, rodzice

¹ Doktor nauk prawnych, wykładowca w Wyższej Szkole Finansów i Prawa w Bielsku-Białej, autorka publikacji z zakresu prawa cywilnego.

1. Pojęcie „macierzyństwo zastępcze” i związane z nim dylematy etyczne

Jednym z istotnych współczesnych dylematów bioetycznych jest problem tzw. macierzyństwa zastępczego (inaczej surogacji, od ang. *surrogate motherhood*). Dyskusja o tej kwestii należy nie tylko do rozważań z zakresu etyki czy medycyny, ale także prawa, gdyż postęp techniki umożliwiający macierzyństwo zastępcze powoduje dezaktualizację dotychczasowej, uznawanej za pewnik od czasów starożytności zasady *Mater semper certa est* („Matka zawsze jest pewna”), naruszając niekwestionowany dotąd związek pomiędzy urodzeniem dziecka a jego genetycznym pochodzeniem od kobiety rodzącej². Surogacja implikuje także istotne problemy związane ze wskazaniem podmiotu, któremu przysługiwać powinna władza rodzicielska nad dzieckiem urodzonym w wyniku tej procedury, jak również z kwalifikacją tego zjawiska z punktu widzenia zasady swobody umów oraz zakazu handlu ludźmi.

W doktrynie wskazuje się, że istotą macierzyństwa zastępczego jest to, że kobieta wykorzystuje swoje możliwości prokreacyjne, przyjmując, zgodnie z wcześniejszym porozumieniem z inną osobą lub osobami, że nie ona, lecz kto inny przejmie prawa i obowiązki nad urodzonym przez nią dzieckiem – kobieta pozostaje więc w ciąży „dla” innej kobiety lub pary, z zamiarem przekazania jej czy im dziecka po porodzie³. Macierzyństwo zastępcze opiera się zatem na umowie, którą kobieta lub para

2 Zob. podobnie K. Gromek, *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, wyd. 6, Warszawa 2018, Legalis, art. 61 (9), Nb 1; K. Pietrzykowski, [w:] *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, K. Pietrzykowski (red.), wyd. 5, Warszawa 2018, Legalis, art. 61 (9), Nb 19; A. Olak, A. Krauz, *Surogatka to już zawód, banal czy globalne społeczne zapotrzebowanie*, „Kultura Bezpieczeństwa. Nauka–Praktyka–Refleksje” 21/2016, s. 181.

3 Zob. M. Soniewicka, *Prokreacja medycznie wspomagana*, [w:] J. Stelmach, B. Brożek, M. Soniewicka, W. Załuski, *Paradoksy bioetyki prawniczej*, Warszawa 2010, s. 101; Ł. Mirocha, „Macierzyństwo zastępcze” w aktualnym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, „Prawo w Działaniu – Sprawy Cywilne” 34/2018, s. 164; W. Górowski, *Zastępcze macierzyństwo a prawo karne – ocena obecnego stanu prawnego*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 1/2011, s. 6; B. Walerjan, *Nowe dylematy medycyny – zjawisko macierzyństwa zastępczego w perspektywie społeczno-etycznej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 12, nr 2/2009, s. 35.

pragnąca mieć dziecko („zamawiający”) zawiera z inną kobietą, „wynajmującą” swoje łono, tj. najczęściej poddającą się zabiegowi sztucznego zapłodnienia z użyciem komórek rozrodczych „zamawiającej” – matki genetycznej (i/lub partnera tej matki), noszącą ciążę, rodzącą dziecko i przekazującą je bezzwłocznie po urodzeniu „zamawiającym”⁴. Wyróżnia się zatem tzw. macierzyństwo zastępcze pełne, gdy matce surogatce implementowany jest już zapłodniony embrión pochodzący od rodziców genetycznych, oraz częściowe, gdy zostaje ona sztucznie zapłodniona nasieniem mężczyzny (ojca genetycznego)⁵.

Natomiast z punktu widzenia odpłatności „usługi” wyróżnia się macierzyństwo zastępcze altruistyczne, czyli takie, w którym matka zastępcza nie pobiera wynagrodzenia za „wynajęcie” swego łona (surogatka może być wówczas np. krewna lub przyjaciółka kobiety nieplodnej, pragnąca w ten sposób pomóc jej spełnić marzenie o dziecku) oraz komercyjne, czyli takie, w którym surogatka (a nierzadko także reprezentujący ją pośrednik lub agencja) wynagrodzenie takie otrzymuje⁶.

Z „usługi” macierzyństwa zastępczego korzystają przede wszystkim pary, w których kobieta z uwagi na nieplodność lub wady rozwojowe nie

4 Zob. M. A. Lebensztejn, *Macierzyństwo zastępcze – problemy etyczne i prawne*, „Miscellanea Historico – Iuridica”, t. XIII, z. 2/2014, s. 300; A. Makowiec, *Dopuszczalność zastępczego macierzyństwa w prawie polskim – rozważania de lege lata i de lege ferenda*, „Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ” 1/2011, s. 58; M. Mikluszka, *Zagraniczne procedury tzw. macierzyństwa zastępczego (surrogacy motherhood) w świetle zasady handlu ludźmi – zagadnienia węzłowe*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2017, s. 1; J. Holocher, *Zastępcze macierzyństwo – zagadnienia terminologiczne. Trzy perspektywy: teorii i filozofii prawa, dogmatyki prawniczej i debaty publicznej*, [w:] *Fundamentalne problemy prawne surrogate motherhood – perspektywa krajowa*, P. Mostowik (red.), Warszawa 2019, s. 81 oraz powołana tam literatura; M. Moszczyńska, P. Olszewska, *Surogatki – wybrane aspekty prawne problematyki zastępczego macierzyństwa*, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 3/2015, s. 47; A. Bernecka, *Prawo dziecka do poznania tożsamości genetycznej*, „Pedagogika Katolicka” 1/2018, s. 151.

5 Ł. Żukowski, *Problemy prawne i etyczne umów o macierzyństwo zastępcze – uwagi na tle rozwiązań przyjętych w Izraelu*, [w:] A. Bator, M. Jabłoński, M. Maciejewski, K. Wójtowicz (red.), *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, Wrocław 2013, s. 309 oraz powołana tam literatura; B. Walerjan, *Nowe dylematy*, s. 36.

6 Zob. Ł. Mirocha, „Macierzyństwo zastępcze”, s. 166; M. A. Lebensztejn, *Macierzyństwo*, s. 305–306.

jest w stanie zająć w ciążę bądź jej donosić, ale także np. pary homoseksualne i kobiety samotne pragnące mieć dziecko. W krajach, w których procedura ta jest legalna, funkcjonują specjalistyczne agencje zajmujące się poszukiwaniem matek zastępczych, a ich pośrednictwo obejmuje pełen zakres usług, począwszy od znalezienia kandydatki na surogatkę poprzez zorganizowanie koniecznych działań medycznych i opieki nad matką podczas ciąży, skończywszy na wsparciu prawnym i psychologicznym⁷.

Kontrowersje moralne budzi jednak fakt, iż wiele surogatek pochodzi z ubogich krajów azjatyckich czy afrykańskich, zaś ich „klientami” są pary z krajów zamożnych, głównie Europy Zachodniej i USA – wobec trudnej sytuacji gospodarczej w swoich krajach niezamożne kobiety szukają zarobku bądź możliwości spłaty długów poprzez „wynajęcie łona”, często nie zważając na możliwe konsekwencje zdrowotne i psychologiczne takiej decyzji, jak również padają ofiarą nieuczciwych pośredników⁸. Problem tzw. turystyki surogacyjnej występuje także coraz częściej w Polsce, a kandydatkami na surogatki są zazwyczaj obywatelki Ukrainy, gdzie macierzyństwo zastępcze jest legalne⁹.

Pośród innych dylematów etycznych łączących się ze zjawiskiem surogacji należy wymienić również: możliwe komplikacje zdrowotne dla surogatki (związane z ciążą i porodem) oraz dla poczętego w ten sposób dziecka (związane z faktem, że wszczepiony surogatce embrión jest – w przypadku surogacji pełnej – genetycznie jej obcy), negatywne konsekwencje psychologiczne związane z możliwością pojawienia się więzi emocjonalnej pomiędzy surogatką a dzieckiem, które następnie będzie ona zmuszona oddać „zamawiającym”, problem ujawnienia się potencjalnych wad rozwojowych dziecka i ewentualna możliwość „rezygnacji” przez „zamawiających” z jego wychowywania w przypadku, gdy jego stan zdrowia czy cechy fizyczne nie będą odpowiadać ich oczekiwaniom, a także samą dopuszczalność pobierania przez surogatkę

⁷ B. Walerjan, *op. cit.*, s. 36.

⁸ *Ibidem*, s. 43–43; P. Wilk, *Surogatki. Jak działa system matek zastępczych*, „Polityka” z 5 października 2017 r., <http://www.polityka.pl>.

⁹ Zob. B. Waszkielewicz, *Brzuch wynajmę*, „Wprost” z 30 czerwca 2013 r., <http://www.wprost.pl>; M. Zeniv, *Macierzyństwo zastępcze w prawie ukraińskim*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2017, s. 1–6.

wynagrodzenia za urodzenie dziecka, co jest sytuacją mogącą nasuwać skojarzenia z handlem ludźmi¹⁰.

2. Macierzyństwo zastępcze w świetle prawa polskiego

a) Zasada *Mater semper certa est*

Jak słusznie zauważa się w literaturze, w powołanie do życia dziecka z zastosowaniem instytucji macierzyństwa zastępczego zaangażowane mogą być aż trzy kobiety: ta, która chce je wychowywać (matka socjologiczna, choć w przypadku pary homoseksualnej płci męskiej w ogóle nie będziemy mieć do czynienia z matką, a jedynie z ojcami socjologicznymi, zaś płci żeńskiej – z dwiema potencjalnymi matkami socjologicznymi), dawkczyni komórki jajowej (matka genetyczna, zazwyczaj tożsama z matką socjologiczną) i ta, która decyduje się dziecko urodzić (matka biologiczna), a ponadto wyróżnić należy jeszcze matkę prawną, czyli kobietę, która uznawana jest za matkę w świetle prawa¹¹.

Ustawodawca polski zdecydował się na rozwiązanie odpowiadające rzymskiej zasadzie *Mater semper certa est*, stanowiąc w art. 61 (9) k.r.o., że pod względem prawnym matką dziecka jest kobieta, która je urodziła. Nasuwa się jednak pytanie, czy prawo polskie zabrania w ten sposób samej praktyki macierzyństwa zastępczego, skoro powołany wyżej przepis odnosi się tylko do tego, kto z punktu widzenia prawnego będzie matką dziecka urodzonego w wyniku tej procedury, a aktualnie obowiązujące ustawodawstwo nie zawiera żadnego przepisu *expressis verbis* zakazującego procederu surogacji. Kwestię tę należy rozpatrzyć z punktu widzenia cywilnoprawnego (zasady swobody umów), prawnorodzinnego (w zakresie regulacji dotyczących przysposobienia dziecka urodzonego w wyniku surogacji, którego surogatka nie chce wychowywać), a także prawnokarnego.

¹⁰ Zob. K. Pietrzykowski, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks rodzinny i opiekuńczy*, art. 61 (9), Nb 21 oraz powołana tam literatura, P. Wilk, *op. cit.*; Ł. Żukowski, *op. cit.*, s. 310.

¹¹ M. Mikluszka, *op. cit.*, s. 2 oraz powołana tam literatura, Ł. Mirocha, *op. cit.*, s. 164–165.

b) Aspekt cywilnoprawny

Jeżeli chodzi o aspekt cywilnoprawny, należy zauważyć, że zgodnie z wyrażoną w art. 353¹ k.c. zasadą swobody umów strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byle jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W doktrynie wskazuje się jednak niekiedy, że zasada wynikająca z art. 61 (9) k.r.o. nie może być zmieniona przez umowę między zainteresowanymi osobami i nie można w drodze umowy zobowiązać się do oddania dziecka osobom, które są dawcami komórek rozrodczych nasienia oraz zamierzają dziecko przysposobić, gdyż umowy takie są z mocy samego prawa nieważne i nie wywołują żadnych skutków prawnych¹². Tym samym ewentualną umowę o macierzyństwo zastępcze traktuje się jako naruszającą zarówno prawo (w postaci bezwzględnie obowiązującego przepisu art. 61 (9) k.r.o., jak i zasady współżycia społecznego, co związane jest oczywiście z przytoczonymi powyżej dylematami etycznymi, wiążącymi się ze zjawiskiem surogacji.

Jednakże niektórzy autorzy wskazują także na to, iż kwestia ewentualnej mocy wiążącej umów o surogację jest zagadnieniem bardzo złożonym, a wobec braku jednoznacznego zakazu ze strony polskiego ustawodawcy można odnaleźć zarówno argumenty za dopuszczalnością zawierania tego rodzaju umów (wypływające przede wszystkim z zasady swobody umów oraz z motywacji przyświecającej rodzicom socjologicznym, tj. zapewnienia opieki dziecku, która sama w sobie nie zasługuje na potępienie), jak i przeciwko ich dopuszczalności (związane głównie z komercjalizacją osoby dziecka oraz możliwymi negatywnymi konsekwencjami w sferze zdrowia fizycznego i psychicznego dla surogatki)¹³.

c) Aspekt prawnorodzinny

Natomiast jeżeli chodzi o prawnorodzinny aspekt problemu surogacji, oprócz zasady macierzyństwa kobiety rodzącej przejawiać się on może przede wszystkim w przepisach dotyczących przysposobienia.

¹² K. Pietrzykowski, [w:] *op. cit.*, art. 61 (9), Nb 21 oraz powołana tam literatura.

¹³ Zob. szerzej na ten temat A. Makowiec, *op. cit.*, s. 59–72.

Zgodnie bowiem z art. 119 (1a) k.r.o. rodzice mogą przed sądem opiekuńczym wskazać osobę przysposabiającego, którą może być wyłącznie krewny rodziców dziecka za zgodą tej osoby złożoną przed tym sądem, przy czym osobą wskazaną może być również małżonek jednego z rodziców. Wprowadzenie tego przepisu miało w zamiarze ustawodawcy ukrócić proceder tzw. adopcji ze wskazaniem, czyli poszukiwania kandydatów do przysposobienia z pominięciem normalnej procedury (tj. bez pośrednictwa ośrodka adopcyjnego), zazwyczaj przez internet, w którym kobiety ciężarne oferowały, często za wynagrodzeniem, oddanie swego dziecka po urodzeniu do adopcji i zachęcały do zgłaszania się potencjalnych kandydatów¹⁴.

Jednakże tzw. adopcja ze wskazaniem może być także stosowana przy procedurze macierzyństwa zastępczego, bowiem skoro to surogatka jest w świetle prawa uznawana za matkę, wywiązanie się przez nią z umowy z „zamawiającymi” polegać będzie na oddaniu im dziecka do adopcji, zaś wskazanie „zamawiających” jako kandydatów na rodziców adopcyjnych miałyby w tym przypadku służyć zagwarantowaniu, że dziecko trafi do określonej rodziny, najczęściej płacącej za usługę surogacji, a nie do innych kandydatów, wybranych przez ośrodek adopcyjny.

W świetle przytoczonego powyżej przepisu takie „wskazanie” nie jest zatem w żaden sposób wiążące dla sądu orzekającego o przysposobieniu, a ponadto możliwość ta została ograniczona jedynie do kręgu osób najbliższych biologicznych rodziców dziecka. Nie oznacza to jednak, że „zamawiający” usługę surogacji nie mogą starać się o adopcję urodzonego w ten sposób dziecka, tym bardziej jeżeli zostało im ono nieformalnie przekazane przez surogatkę bezpośrednio po urodzeniu i sprawują oni nad nim faktyczną opiekę, z jednoczesnym nawiązaniem więzi emocjonalnej. W każdym bowiem przypadku przysposobienia sąd powinien kierować się przede wszystkim dobrem dziecka i jeżeli ustali, że nawiązało ono więź z rodzicami socjologicznymi, którzy spełniają wymogi stawiane przysposabiającym, sam fakt uczestnictwa przez nich w procedurze surogacji nie jest przeszkodą do starania się przez nich o przysposobienie dziecka.

Dodatkowo podkreślenia wymaga fakt, że w przypadku gdy surogatka jest kobietą niezamężną i nie zachodzi domniemanie pochodzenia

¹⁴ Zob. K. Pietrzykowski, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *op. cit.*, art. 119 (1a), Nb 1.

dziecka od jej męża (art. 62 k.r.o.), nie ma żadnych przeszkód prawnych do złożenia przez mężczyznę z pary „zamawiającej” oświadczenia o uznaniu ojcostwa urodzonego w wyniku surogacji dziecka (tym bardziej że od tego mężczyzny dziecko będzie genetycznie pochodzić, a zatem nie będzie on w tym przypadku oświadczać nieprawdy). W takim przypadku, jeżeli surogatka zostanie pozbawiona władzy rodzicielskiej, dziecko będzie miało ojca, deklarującego chęć opieki, a jego małżonka będzie mogła następnie to dziecko przysposobić.

d) Aspekt prawno Karny

Jeżeli chodzi o kwalifikację zjawiska surogacji z punktu widzenia norm prawa karnego, można wskazać kilka przepisów mogących potencjalnie znaleźć tutaj zastosowanie, jednakże żaden z nich nie odnosi się wprost do tego proceduru.

W pierwszej kolejności należy odnotować, iż zgodnie z art. 28 ust. 1 i 2 ustawy z 25 czerwca 2015 r. o leczeniu niepłodności¹⁵ niedopuszczalne jest odpłatne zbycie, nabycie lub pośredniczenie w odpłatnym zbyciu lub nabyciu komórki rozrodczej lub zarodka, a za pobrane od dawcy komórki rozrodcze lub zastosowane zarodki nie można żądać ani przyjmować zapłaty, innej korzyści majątkowej lub korzyści osobistej. Stosownie do art. 76 tej ustawy przestępstwem jest rozpowszechnianie ogłoszeń o odpłatnym zbyciu, nabyciu lub pośredniczeniu w odpłatnym zbyciu lub nabyciu komórki rozrodczej lub zarodka, zaś art. 77 i 79 penalizują nabywanie lub zbywanie komórki rozrodczej lub zarodka, pośredniczenie w ich nabyciu lub zbyciu oraz branie udziału w zastosowaniu pozyskanej wbrew przepisom ustawy komórki rozrodczej, w celu uzyskania korzyści majątkowej lub osobistej. Jednakże istotą umowy o surogację nie jest zbycie komórki rozrodczej lub zarodka, gdyż tych „dostarczają” surogatce „zamawiający” – przedmiotem tej umowy jest zatem „wynajęcie” przez surogatkę swojego łona, a przepisu penalizującego takie zachowanie ustawa o leczeniu niepłodności nie zawiera.

¹⁵ T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 865.

W odniesieniu do przepisów ustawy o leczeniu niepłodności należy także zauważyć, że ustawa ta wprowadza pojęcie tzw. dawstwa partnerskiego, tj. przekazania komórek rozrodczych przez dawcę – mężczyzną – w celu zastosowania ich w procedurze medycznie wspomaganey prokreacji u biorczynie pozostającej z dawcą w związku małżeńskim albo we wspólnym pożyciu potwierdzonym zgodnym oświadczeniem dawcy i biorczynie; w dawstwie partnerskim stosowane są komórki rozrodcze biorczynie (art. 2 ust. 1 pkt 8 ustawy). Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy przeniesienie do organizmu biorczynie zarodków powstałych z komórek rozrodczych pobranych w celu dawstwa partnerskiego albo dawstwa innego niż partnerskie (czyli tzw. dawstwa anonimowego) oraz zarodków przekazanych w celu dawstwa zarodka może nastąpić, jeżeli: 1) w przypadku dawstwa partnerskiego zgodę na przeniesienie wyrazili, w formie pisemnej, biorczynie oraz dawca komórek rozrodczych; 2) w przypadku dawstwa innego niż partnerskie zgodę na przeniesienie wyrazili, w formie pisemnej, biorczynie oraz jej mąż albo mężczyzna, z którym biorczynie pozostaje we wspólnym pożyciu, złożył oświadczenie zgodnie z art. 75¹ § 1 k.r.o. (tj. oświadczenie o uznaniu ojcostwa dziecka urodzonego w wyniku tej procedury); 3) dawcy zarodka wyrazili, w formie pisemnej, zgodę na jego przekazanie.

W świetle powyższej regulacji nie jest do końca jasne, czy kobieta niezamężna i niepozostająca w konkubinacie może poddać się zapłodnieniu pozaustrojowemu, gdyż w przypadku dawstwa komórek rozrodczych ustawodawca wymaga zgody męża lub partnera, jednakże w przypadku dawstwa zarodka (a więc przy surogacji pełnej) wymagana jest jedynie pisemna zgoda dawców. Również w doktrynie wskazuje się na brak jednoznacznego określenia, czy kobiety samotne także mogą skorzystać z procedury *in vitro*¹⁶, jednakże jeżeli przyjmujemy wyłączenie takiej możliwości, to surogatka, aby poddać się procedurze zapłodnienia pozaustrojowego, będzie musiała złożyć, wspólnie z ojcem socjologicznym, fałszywe oświadczenie o pozostawaniu z nim we wspólnym pożyciu, przy czym brak jest przeszkód prawnych, aby oświadczenie takie

¹⁶ Zob. J. Lipski, *Opinia prawna na temat rządowego projektu ustawy o leczeniu niepłodności*, „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” 4/2015, s. 132.

złożył mężczyzna żonaty z inną kobietą (matką socjologiczną). Sankcją za złożenie oświadczenia niezgodnego z prawdą może być co najwyżej odpowiedzialność karna za wyłudzenie poświadczenia nieprawdy, jednakże wykazanie fałszywości oświadczenia o pozostawaniu w związku jest wyjątkowo trudne, gdyż w grę wchodzi sprawy intymne, należące do prywatnej sfery każdego człowieka. Nie dotyczy to jednak zabiegów przeprowadzanych za granicą, w krajach, w których procedurze zapłodnienia pozaustrojowego mogą się poddać także kobiety samotne – w takim przypadku, jak już wcześniej wspomniano, „zamawiający” ojciec socjologiczny (i jednocześnie genetyczny) będzie mógł uznać ojcostwo dziecka surogatki po jego urodzeniu.

Ponadto należy zauważyć, że zgodnie z art. 36 ust. 1 pkt 1 ustawy o leczeniu niepłodności dawstwo zarodka (konieczne przy surogacji pełnej, czyli wszczępieniu surogatce embrionu pochodzącego od dwojga obcych osób) jest dopuszczalne tylko, gdy przekazanie zarodka następuje na rzecz anonimowej biorczynie, co w praktyce istotnie ogranicza, a nawet wyłącza surogację pełną, niemniej jednak brak jest przepisu karnego penalizującego dawstwo zarodka na rzecz biorczynie nieanonimowej, lecz znanej dawcom (np. właśnie surogatki).

Jeżeli chodzi o przepisy Kodeksu karnego, można wskazać dwa przestępstwa, które potencjalnie mogłyby się odnosić do procedury surogacji, tj. handel ludźmi i nielegalną adopcję.

Zgodnie z art. 115 § 22 k.k. handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem: przemocy lub groźby bezprawnej, uprowadzenia, podstępny, wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności, udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą – w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka albo w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy; przy czym jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy

małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione powyżej.

Zdaniem W. Górowskiego wprowadzenie takiej regulacji zdaje się rozwiązywać problem kwalifikacji przekazania dziecka w ramach realizacji umowy o macierzyństwo zastępcze jako handlu ludźmi, gdyż przesądza o tym wymienienie w tej definicji celu, w jakim ma działać sprawca – ustawa mówi bowiem o celu wykorzystania oraz zawiera przykładowe wyliczenie takich kierunkowych nastawień (wszelkie formy wykorzystania seksualnego, w pracy czy usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, niewolnictwie lub w każdej innej formie, jeżeli poniża to ludzką godność, lub w celu pobrania komórek, tkanek czy narządów wbrew przepisom ustawy), a mając na uwadze, że ustawodawca nie wymienił tutaj posiadania potomstwa lub adopcji, nie wydaje się możliwa interpretacja, iż cel taki jest wykorzystaniem człowieka¹⁷. Ten sam autor zauważa jednakże, iż mając na uwadze zupełnie nieostrą klauzulę: „lub w inny sposób poniża ludzką godność”, można się spodziewać głosów przekonujących o penalizacji zachowań polegających na przekazaniu dziecka rodzicom socjologicznym w wykonaniu umowy o zastępcze macierzyństwo¹⁸.

Innym przepisem prawa karnego, wedle którego można by zakwalifikować proceder surogacji, jest art. 211a k.k., penalizujący zajmowanie się organizowaniem adopcji dzieci wbrew przepisom ustawy. Przez pojęcie „ustawa” należy tutaj rozumieć te akty prawne, które regulują postępowanie adopcyjne, a zatem przede wszystkim Kodeks rodzinny i opiekuńczy, jak również Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawę z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej¹⁹. Zgodnie z art. 154 ust. 1 tej ustawy prowadzenie procedur przysposobienia oraz przygotowanie osób zgłaszających gotowość do przysposobienia dziecka stanowi wyłączną kompetencję ośrodka adopcyjnego.

W przypadku macierzyństwa zastępczego naruszenie przepisów ustawy, o którym mowa w art. 211a k.k., mogłoby zatem polegać przede wszystkim na zorganizowaniu adopcji dziecka urodzonego przez

17 W. Górowski, *op. cit.*, s. 13.

18 *Ibidem*.

19 T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1111.

surogatkę z pominięciem pośrednictwa ośrodka adopcyjnego. Jednakże w praktyce trudno sobie wyobrazić popełnienie takiego przestępstwa przez strony „umowy o surogację”, gdyż rodzicom socjologicznym zależy przecież będzie na legalnym potwierdzeniu ich władzy rodzicielskiej nad dzieckiem, a sąd polski nie orzeknie o przysposobieniu dziecka, co do którego naruszono procedury określone w omawianej ustawie. Nikt nie może ponadto zabronić rodzicom socjologicznym zgłoszenia swojej kandydatury na rodziców adopcyjnych, a jeżeli będą oni jedyne kandydatami, to przejście przez nich szkolenia i uzyskanie pozytywnej opinii niemal zagwarantuje im przysposobienie dziecka (będzie tak zwłaszcza w sytuacji, gdy surogatka po urodzeniu odda nieformalnie „zamawiającym” dziecko do opieki, w wyniku czego zostanie nawiązana więź emocjonalna pomiędzy nimi a dzieckiem).

Ponadto należy zauważyć, że adopcja będzie jeszcze prostsza w przypadku uznania ojcostwa dziecka surogatki przez ojca socjologicznego, gdyż dziecko to będzie już posiadać ojca, a po pozbawieniu surogatki władzy rodzicielskiej będzie ono mogło zostać przysposobione przez małżonkę ojca, czyli matkę genetyczną. Popełnienie przestępstwa z art. 211a k.k. może mieć w praktyce miejsce w przypadku skorzystania z procedury surogacji za granicą, jednakże należy mieć tutaj na względzie art. 111 § 1 kk., tj. zasadę podwójnej karalności, której działanie spowoduje, że skorzystanie z usług macierzyństwa zastępczego w kraju, w którym jest ono legalne, nie będzie karalne według prawa polskiego. Skorzystanie z tej procedury w kraju o uregulowanej prawnie legalnej surogacji, w przypadku gdy dziecko tam się urodzi, będzie bowiem powodowało, że w zagranicznym akcie urodzenia dziecka jako matka zostanie wpisana „zamawiająca”, a nie surogatka, co dla organów polskich będzie miało taki skutek, jak urodzenie przez obywatelkę polską dziecka za granicą.

e) Nowa regulacja prawnokarne

Dotychczasowy niejasny stosunek prawa polskiego do zjawiska surogacji spowodował reakcję ustawodawcy w postaci uchwalenia ustawy z 16 października 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz

ustawy – Kodeks postępowania cywilnego²⁰. Ustawa ta weszła w życie 20 listopada 2019 r., dlatego też warto zastanowić się, jakie będą jej konsekwencje dla uczestników procedury surogacji.

Zgodnie z tą ustawą do art. 155 k.k., czyli tzw. słowniczka, dodana została definicja legalna adopcji, wedle której adopcją jest nabycie władzy rodzicielskiej nad dzieckiem przez inną osobę niż ta, od której dziecko pochodzi. Już sama powyższa definicja może jednak budzić duże wątpliwości, bowiem nie wynika z niej, czy chodzi o pochodzenie „prawne” dziecka (czyli w przypadku macierzyństwa zastępczego – od surogatki), czy też o jego pochodzenie „genetyczne”, tj. od matki biologicznej.

Natomiast do art. 211a k.k. dodane zostały § 2 i 3, zgodnie z którymi karze podlegać będzie osoba, której przysługuje władza rodzicielska nad dzieckiem i która wyraża zgodę na adopcję tego dziecka przez inną osobę:

- » w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, zatajając ten cel przed sądem orzekającym w postępowaniu w sprawie o przysposobienie, a w przypadku wyrażenia przez rodzica zgody na przysposobienie dziecka w przyszłości bez wskazania osoby przysposabiającego – przed sądem przyjmującym oświadczenie o wyrażeniu tej zgody,
 - » z pominięciem postępowania w sprawie o przysposobienie,
- a także osoba, która wyraża zgodę na adopcję dziecka przez siebie w warunkach, o których mowa powyżej.

W odniesieniu do powyższego należy jednak zadać pytanie, czy w przypadku macierzyństwa zastępczego to wyrażenie zgody na adopcję jest dokonywane w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, czy też korzyść ta jest wręczana za coś innego, np. za „wynajęcie łona” czy urodzenie dziecka? W doktrynie nie ma jednolitego stanowiska w kwestii tego, co jest przedmiotem umowy o surogację, jednakże zasadniczo zauważa się, iż może to być dziecko, urodzenie dziecka lub usługa polegająca na użyczeniu ciała surogatki zobowiązującej się nosić dziecko w swym łonie przez dziewięć miesięcy oraz urodzić je dla „zamawiających”²¹. To zatem raczej nie wyrażenie zgody na adopcję, lecz

²⁰ Dz.U. z 2019 r., poz. 2128.

²¹ Zob. A. Makowiec, *op. cit.*, s. 60–61.

inne „świadczenia” surogatki są premiowane wynagrodzeniem, chyba że umowa zawiera dodatkową klauzulę, przewidującą także wynagrodzenie za samą zgodę na przysposobienie.

Trudno sobie także wyobrazić, jak w praktyce miałyby wyglądać przestępstwo polegające na wyrażeniu zgody na przysposobienie dziecka w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej „z pominięciem postępowania o przysposobienie”, gdyż rodzicom socjologicznym w przypadku macierzyństwa zastępczego będzie raczej zależało na legalnym przeprowadzeniu adopcji, a nie adopcji „pokątnej”, która przecież w naszym kraju nie wywołuje żadnych skutków prawnych ani nie rodzi żadnych praw ani obowiązków wobec dziecka.

Ustawodawca zdaje się także nie dostrzegać opisywanej już sytuacji, w której ojciec socjologiczny (i jednocześnie genetyczny) uznaje ojcostwo dziecka urodzonego przez surogatkę, natomiast jego małżonka zgłasza chęć przysposobienia. Zwłaszcza w przypadku gdy do zapłodnienia pozaustrojowego doszło za granicą (a więc nie było potrzeby składania przez surogatkę i „zamawiającego” fałszywych oświadczeń o pozostawaniu we wspólnym pożyciu), a para „zamawiających” rodziców socjologicznych pozostawała w konkubinacie, zawierając małżeństwo dopiero po urodzeniu dziecka (gdyż fakt uznania ojcostwa dziecka pozamałżeńskiego przez mężczyznę żonatego przy jednoczesnym braku reakcji żony, np. w postaci złożenia pozwu o rozwód z powodu zdrady małżeńskiej, mógłby istotnie budzić wątpliwości), może dojść do ominięcia powyższej regulacji prawnokarnej, gdyż wystarczające będzie, że ojciec socjologiczny po urodzeniu dziecka przez surogatkę będzie się nim opiekował, a następnie złoży niekwestionowany przez surogatkę wniosek o pozbawienie władzy rodzicielskiej z powodu nieinteresowania się przez nią dzieckiem i wówczas odpadnie konieczny dla bytu nowo ustanowionego przestępstwa element zgody surogatki na przysposobienie, gdyż stosownie do art. 119 § 1 k.r.o. zgoda rodzica pozbawionego władzy rodzicielskiej na przysposobienie dziecka (w tym przypadku przez małżonkę „zamawiającego”) nie jest konieczna.

Należy także zauważyć, iż omawiane zmiany w Kodeksie karnym nie będą w żadnej mierze dotyczyć surogacji nieodpłatnej (altruistycznej), jako że do znamion opisanych w nich przestępstw należy element przyjęcia przez surogatkę korzyści majątkowej lub osobistej.

3. Podsumowanie

Powyższe rozważania skłaniają do wniosku, iż należy wyrazić istotne wątpliwości, czy zarówno istniejące dotychczas przepisy, jak i nowa regulacja prawnokarna są w stanie zapobiec bądź chociaż ograniczyć zjawisko surogacji. Brak jednoznacznego zakazu odnoszącego się wprost do macierzyństwa zastępczego może natomiast powodować niepewność prawa u potencjalnych stron tego typu umów. Być może właściwszym posunięciem ustawodawcy, zmierzającym do skłonienia potencjalnych chętnych do odstąpienia od zamiaru skorzystania z usług macierzyństwa zastępczego (z uwagi na wspomniane już istotne dylematy etyczne, które się z nim wiążą), byłoby podjęcie działań zmierzających do skrócenia czasu trwania procedur adopcyjnych, który jest obecnie istotnym czynnikiem zniechęcającym kandydatów na rodziców adopcyjnych. Nie chodzi przy tym oczywiście o pominięcie szkolenia czy procedur weryfikacji kandydatów, gdyż takie działania mogłyby szkodzić dobru dziecka, lecz o przyspieszenie niezbędnych formalności o charakterze czysto administracyjnym. Jeżeli bowiem, jak wynika z danych NIK, średnio 221 dni oczekuje się na samo tylko rozpoczęcie szkolenia dla kandydatów na przysposabiających, a sam czas trwania procedury adopcyjnej wynosi średnio dwa lata²², to trudno się dziwić poszukiwaniu przez zdesperowane pary pragnące mieć dziecko prostszych – w ich mniemaniu – i szybszych rozwiązań, jak zwłaszcza skorzystanie z usług surogacji za granicą, co pozwoli im dodatkowo zaoszczędzić komplikacji związanych ze stosowaną w Polsce zasadą macierzyństwa kobiety rodzącej (a nie matki genetycznej).

²² *Adopcja po polsku – NIK o wykonywaniu zadań przez ośrodki adopcyjne*, 7 sierpnia 2018 r., <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/adopcja-po-polsku.html>.

Bibliografia

- Adopcja po polsku – NIK o wykonywaniu zadań przez ośrodki adopcyjne*, 7 sierpnia 2018 r., <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/adopcja-po-polsku.html>.
- Bernecka A., *Prawo dziecka do poznania tożsamości genetycznej*, „Pedagogika Katolicka” 1/2018.
- Górowski W., *Zastępcze macierzyństwo a prawo karne – ocena obecnego stanu prawnego*, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 1/2011.
- Gromek K., *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, wyd. 6, Warszawa 2018, Legalis.
- Holocher J., *Zastępcze macierzyństwo – zagadnienia terminologiczne. Trzy perspektywy: teorii i filozofii prawa, dogmatyki prawniczej i debaty publicznej*, [w:] P. Mostowik (red.), *Fundamentalne problemy prawne surrogate motherhood – perspektywa krajowa*, Warszawa 2019.
- Lebensztejn M. A., *Macierzyństwo zastępcze – problemy etyczne i prawne*, „Miscellanea Historico – Iuridica”, t. XIII, z. 2/2014.
- Lipski J., *Opinia prawna na temat rządowego projektu ustawy o leczeniu niepłodności*, „Zeszyty Prawnicze Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” 4/2015.
- Makowiec A., *Dopuszczalność zastępczego macierzyństwa w prawie polskim – rozważania de lege lata i de lege ferenda*, „Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ” 1/2011.
- Mikluszka M., *Zagraniczne procedury tzw. macierzyństwa zastępczego (surrogacy motherhood) w świetle zasady handlu ludźmi – zagadnienia węzłowe*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2017.
- Mirocha Ł., *„Macierzyństwo zastępcze” w aktualnym orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Prawo w Działaniu – Sprawy Cywilne” 34/2018.
- Moszczyńska M., Olszewska P., *Surogatki – wybrane aspekty prawne problematyki zastępczego macierzyństwa*, „Kortowski Przegląd Prawniczy” 3/2015.
- Olak A., Krauz A., *Surogatka to już zawód, banał czy globalne społeczne zapotrzebowanie*, „Kultura Bezpieczeństwa. Nauka–Praktyka–Refleksje” 21/2016.

- Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, K. Pietrzykowski (red.), wyd. 5, Warszawa 2018, Legalis.
- Soniewicka M., *Prokreacja medycznie wspomagana*, [w:] J. Stelmach, B. Brożek, M. Soniewicka, W. Załuski, *Paradoksy bioetyki prawniczej*, Warszawa 2010.
- Walerjan B., *Nowe dylematy medycyny – zjawisko macierzyństwa zastępczego w perspektywie społeczno-etycznej*, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 12, nr 2/2009.
- Waszkielewicz B., *Brzuch wynajmę*, „Wprost” z 30 czerwca 2013 r., <http://www.wprost.pl>.
- Wilk P., *Surogatki. Jak działa system matek zastępczych*, „Polityka” z 5 października 2017 r., <http://www.polityka.pl>.
- Zeniv M., *Macierzyństwo zastępcze w prawie ukraińskim*, Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2017.
- Żukowski Ł., *Problemy prawne i etyczne umów o macierzyństwo zastępcze – uwagi na tle rozwiązań przyjętych w Izraelu*, [w:] A. Bator, M. Jabłoński, M. Maciejewski, K. Wójtowicz (red.), *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, Wrocław 2013.

Kacper Milkowski¹

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

ORCID ID: 0000-0003-4367-0365

PRZEGLĄD ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

ABSTRACT

Overview of the decisions of the Polish Supreme Court

The resolution of seven judges of the Polish Supreme Court passed on January 8, 2020 (court case file no. I NOZP 3/19) is a landmark ruling. The Supreme Court decided the following: “I. The Supreme Court, in reviewing an appeal against a resolution of the National Council of the Judiciary of Poland on presenting a candidate for the office of a judge to the President of the Republic of Poland, examines – upon the grounds for the appeal and within its scope – whether the National Council of the Judiciary of Poland is an independent body according to the criteria as determined in the judgment of the Court of Justice of the European Union of November 19, 2019 in Joined Cases C-585/18, C-624/18 and C-625/18, A.K. and Others versus the Supreme Court, paragraphs 139-144. II. The Supreme Court revokes, within the scope of the appeal, a resolution of the National Council of the Judiciary of Poland on presenting

¹ Doktorant w Katedrze Prawa Międzynarodowego na Wydziale Prawa i Administracji na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie.

a candidate for the office of a judge to the President of the Republic of Poland, provided that an appellant proves that the lack of independence on the part of the National Council of the Judiciary of Poland did affect the contents of such a resolution or provided that – having regard to the constitutional prohibition of reviewing effectiveness of the act of an appointment to the office of a judge by the President of the Republic of Poland, as well as the relation resulting thereof – the appellant will demonstrate the circumstance indicated in paragraph 125, or jointly the circumstances listed in paragraphs 147-151 of the judgment referred to in point I of the resolution, indicating that the court in whose bench such a judge will sit will not be independent and impartial”. The resolution was granted the force of a legal principle.

Keywords: the Polish Supreme Court, the National Council of the Judiciary of Poland, Court of Justice of the European Union, the rule of law, court, judge

Słowa kluczowe: Sąd Najwyższy, Krajowa Rada Sądownictwa, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, praworzędność, sąd, sędzia

Uchwała, która uzyskała moc zasady prawnej

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2020 r.,
I NOZP 3/19

- I. Sąd Najwyższy, rozpoznając odwołanie od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego, bada – w granicach podstaw odwołania – czy Krajowa Rada Sądownictwa jest organem niezależnym w świetle kryteriów określonych w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 listopada 2019 r. w połączonych sprawach C-585/18, C-624/18 i C-625/18, A.K. i in. przeciwko Sąd Najwyższy, pkt 139–144.
- II. Sąd Najwyższy uchyla, w granicach zaskarżenia, uchwałę Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego, jeżeli odwołujący się wykaże, że brak niezależności Krajowej Rady Sądownictwa miał wpływ na treść tej uchwały lub jeżeli – uwzględniając konstytucyjny zakaz badania skuteczności

aktu ustrojowego powołania sędziego oraz wynikającego z niego stosunku ustrojowego – odwołujący się wykaże okoliczność określona w pkt 125, lub łącznie okoliczności wymienione w pkt 147–151 wyroku, o którym mowa w pkt I, wskazujące, że sąd, w składzie którego taki sędzia będzie zasiadał, nie będzie niezależny i bezstronny.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów podjętej 8 stycznia 2020 r. w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych wypowiedział się na temat skutków, jakie wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 listopada 2019 r. pociąga za sobą dla sprawowanej przez Sąd Najwyższy kontroli legalności uchwał Krajowej Rady Sądownictwa, i nadał jej moc zasady prawnej.

Powyższa uchwała została podjęta w odpowiedzi na pytanie prawne przedstawione przez Sąd Najwyższy postanowieniem z 3 grudnia 2019 r. (I NO 75/19), na podstawie art. 398¹⁷ § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) w zw. z art. 44 ust. 3 ustawy z 12 maja 2011 r. o Krajowej Radzie Sądownictwa (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 389 ze zm., dalej: ustawa o KRS) oraz art. 82 ustawy z 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 825 ze zm.), do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu tego sądu:

1. *Czy Sąd Najwyższy, rozpoznając odwołanie od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata na urząd sędziego – w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 listopada 2019 r. w połączonych sprawach C-585/18, C-624/18 i C-625/18, A.K. i in. przeciwko Sąd Najwyższy – ma obowiązek zbadać z urzędu, niezależnie od granic podstaw odwołania, czy Krajowa Rada Sądownictwa jest organem niezależnym od władzy ustawodawczej i wykonawczej?;*
2. *Czy ustalenie przez Sąd Najwyższy, że Krajowa Rada Sądownictwa nie jest organem niezależnym od władzy ustawodawczej i wykonawczej, stanowi samoistną podstawę uchylecia zaskarżonej uchwały Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata na urząd sędziego, a jeżeli tak, to czy taka uchwała podlega uchyleciu w całości, niezależnie od granic zaskarżenia?*

Przedmiotowe zagadnienia wyłoniły się przy rozpoznawaniu odwołań trzech skarżących od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa (dalej:

KRS) z 4 grudnia 2018 r. w przedmiocie przedstawienia wniosku o powołanie do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego sądu apelacyjnego w sądzie apelacyjnym, ogłoszonym w Monitorze Polskim z 2018 r., poz. 443. KRS w pkt 1 uchwały przedstawiła Prezydentowi RP D.J. do powołania do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego sądu apelacyjnego w przedmiotowym sądzie apelacyjnym, a w pkt 2 odmówiła przedstawienia Prezydentowi RP skarżących do powołania do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego sądu apelacyjnego tegoż sądu.

Odwołujący się zaskarżyli uchwałę KRS w pkt 1 w całości oraz w pkt 2 w części ich dotyczącej, tj. w zakresie rozstrzygnięcia o nieprzedstawieniu Prezydentowi RP wniosku o powołanie ich do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego sądu apelacyjnego w przedmiotowym sądzie apelacyjnym. Wnieśli o uchylenie uchwały w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy KRS do ponownego rozpoznania. Zarzucili zaskarżonej uchwale m.in. podjęcie jej z naruszeniem art. 2 w zw. z art. 4 ust. 3 zd. 3 i art. 6 ust. 1 oraz art. 19 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r. nr 90, poz. 864/30 ze zm., dalej: TUE) w zw. z art. 15 ust. 1 i art. 20, art. 21 ust. 1, art. 47 i art. 52 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, tj. naruszenie zasady państwa prawa, zasady równego traktowania oraz zasady dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach w następstwie wykreowania składu organu państwa członkowskiego mającego stać na straży niezależności sądów i niezawisłości sędziów, który podjął zaskarżoną uchwałę, w ten sposób, że przedstawiciele władzy sądowniczej w tym organie wybierani są przez władzę ustawodawczą, co zakłóca zasadę równowagi instytucjonalnej i doprowadzi do wydania przez ten organ uchwały z naruszeniem wyżej wskazanych norm prawa europejskiego przez dyskryminację skarżących i naruszenie zasady dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach.

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym stwierdził, że rozpoznając odwołanie od uchwały KRS w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi RP kandydata na urząd sędziego, staje przed dylematem, czy w takim postępowaniu dopuszczalne jest badanie niezależności KRS i czy okoliczność ta w ogóle może rzutować na prawidłowość (zgodność z prawem) zaskarżonej uchwały, uwzględniając krajowy porządek prawny, w tym w szczególności przepisy ustawy o KRS i znajdujące odpowiednie zastosowanie w tym przypadku przepisy k.p.c. (art. 44 ust. 3 ustawy o KRS). Według

Sądu Najwyższego w składzie zwykłym na tle wyroku TSUE z 19 listopada 2019 r. możliwe są dwa rozstrzygnięcia. Z jednej strony można uznać, że norma kompetencyjna wykreowana przez TSUE w ww. wyroku dotyczy wyłącznie badania niezależności Izby Dyscyplinarnej Sądu Najwyższego, a brak niezależności KRS jest jedynie jedną z przesłanek, których ustalenie jest niezbędne dla rozstrzygnięcia kwestii niezależności tej izby. Pozostałe przesłanki jej zastosowania są na tyle specyficzne, że nie ma możliwości ich odniesienia do sytuacji innego sądu (pkt 147–151 wyroku TSUE). Z drugiej strony możliwe jest jednak przyjęcie, że badanie niezależności KRS jest konieczne zawsze, ilekroć jest to niezbędne dla rozstrzygnięcia sprawy, w tym w szczególności w przypadku badania prawidłowości uchwały podjętej przez KRS. Przemawia za tym zasada lojalnej współpracy organów państw unijnych (art. 4 ust. 3 TUE) oraz konieczność minimalizowania zakresu wadliwych czynności KRS, fundamentalnych dla prawidłowego funkcjonowania całego wymiaru sprawiedliwości. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie zwykłym konieczne jest rozważenie, czy ustalenie, że KRS nie jest organem niezależnym od władzy ustawodawczej i wykonawczej, może stanowić samoistną podstawę stwierdzenia, że uchwała KRS o przedstawieniu Prezydentowi RP kandydata na urząd sędziego jest sprzeczna z prawem.

Prokurator Generalny wniósł o podjęcie uchwały o treści: „Sąd Najwyższy, rozpoznając odwołanie od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata na urząd sędziego – w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 listopada 2019 r. w połączonych sprawach C-585/18, C-624/18 i C-626/18, A.K. i in. przeciwko Sąd Najwyższy – nie ma obowiązku badania z urzędu, czy Krajowa Rada Sądownictwa jest organem niezależnym od władzy ustawodawczej i wykonawczej” oraz o odmowę podjęcia uchwały w pozostałym zakresie.

Z kolei odwołujący się wnieśli o odmowę podjęcia uchwały, ewentualnie o stwierdzenie, że KRS nie jest niezależna od władzy wykonawczej i ustawodawczej.

8 stycznia 2020 r. Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów po rozstrzygnięciu w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych zagadnienia prawnego w sprawie I NOZP 3/19 podjął uchwałę następującej treści:

- I. Sąd Najwyższy, rozpoznając odwołanie od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego, bada – w granicach podstaw odwołania – czy Krajowa Rada Sądownictwa jest organem niezależnym w świetle kryteriów określonych w wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 listopada 2019 r. w połączonych sprawach C-585/18, C-624/18 i C-625/18, A.K. i in. przeciwko Sąd Najwyższy, pkt 139–144.
- II. Sąd Najwyższy uchyla, w granicach zaskarżenia, uchwałę Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej kandydata do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego, jeżeli odwołujący się wykaże, że brak niezależności Krajowej Rady Sądownictwa miał wpływ na treść tej uchwały lub jeżeli – uwzględniając konstytucyjny zakaz badania skuteczności aktu ustrojowego powołania sędziego oraz wynikającego z niego stosunku ustrojowego – odwołujący się wykaże okoliczność określoną w pkt 125, lub łącznie okoliczności wymienione w pkt 147–151 wyroku, o którym mowa w pkt I, wskazujące, że sąd, w składzie którego taki sędzia będzie zasiadał, nie będzie niezależny i bezstronny.

Główne motywy uzasadnienia Sądu Najwyższego:

1. Realizacji celów Unii Europejskiej służyć ma system sądowiczy, na który składają się TSUE oraz sądy państw członkowskich. Zapewnienie jednolitego stosowania prawa Unii na całym jej obszarze wymaga ścisłej współpracy TSUE oraz sądów państw członkowskich. Jej ramy wyznacza procedura odesłania prejudycjalnego przewidziana w art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (tekst skonsolidowany Dz.Urz. UE 2016 C 202, s. 1), która, ustanawiając dialog między sądami, zwłaszcza między Trybunałem a sądami państw członkowskich, ma na celu zapewnienie jednolitej wykładni prawa Unii, umożliwiając tym samym zapewnienie jego spójności, skuteczności i autonomii (por. opinia pełnego składu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej 1/17 z 30 kwietnia 2019 r., CETA; wyrok Wielkiej Izby Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 6 marca 2018 r., Achmea, C-284/16).

2. Sąd Najwyższy jest związany wykładnią art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej gwarantującego niezawisłość i bezstronność sądów oraz art. 9 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE przyjętą przez TSUE w wyroku z 19 listopada 2019 r., zgodnie z Konstytucją RP.
3. W świetle tego wyroku stopień niezależności KRS jest samodzielną okolicznością podlegającą uwzględnieniu przy rozpoznawaniu odwołań od uchwał KRS. Z tego względu Sąd Najwyższy, dokonując kontroli legalności uchwał KRS, zobowiązany jest badać również zarzuty braku niezależności KRS, podnoszone przez skarżącego uchwałą.
4. W sytuacji, gdy skarżący wykaże wpływ braku niezależności KRS na treść uchwały, podlega ona uchyleniu w zakresie, w jakim została zaskarżona, zgodnie z podstawowymi zasadami postępowania cywilnego i przyjętym w prawie polskim modelem kontroli uchwał KRS. Dokonując tej kontroli, Sąd Najwyższy uwzględni wskazane w wyroku TSUE z 19 listopada 2019 r. kryteria pozwalające zarówno na ocenę KRS, jak i kandydatów przedstawionych do powołania Prezydentowi RP.
5. Krajowa Rada Sądownictwa jest z mocy Konstytucji RP strukturalnie powiązana ze wszystkimi trzema władzami, jednak nie może to prowadzić do powstawania zależności, które oznaczałyby instrumentalizację KRS w celu realizacji partykularnych interesów ze szkodą dla dobra wspólnego. To, czy taka postać zależności miała miejsce, może być badane wyłącznie w konkretnym przypadku, przy ocenie legalności uchwał KRS.
6. Krajowa Rada Sądownictwa zobowiązana jest do stania na straży niezależności sądów i niezawisłości sędziów. Funkcja ta nie może mieć charakteru selektywnego i ograniczać się do ochrony tych wartości wyłącznie przed organami władzy ustawodawczej i wykonawczej. Ochrona ta powinna mieć kompleksowy i zrównoważony charakter, uwzględniając także oddziaływania innych organów, grup i środowisk mogących w sposób nieuprawniony wpływać na decyzje podejmowane przez KRS.
7. Prawomocność uchwały KRS pozwala Prezydentowi RP powołać osobę w niej wskazaną do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego. Konsekwencją skorzystania przez Prezydenta RP z jego

prerogatywy jest powstanie ustrojowego stosunku prawnego, który – podobnie jak sam akt powołania – nie podlega jakiegokolwiek procedurze badania jego skuteczności.

8. Wszelka władza w demokratycznym państwie prawnym, w tym władza sądownicza, pochodzi od narodu. Sędzia otrzymuje od Prezydenta RP – jako głowy państwa – władzę sądenia. Jest to akt ustrojowy zapewniający niezbędną demokratyczną legitymizację władzy sądowniczej. Realizacja tej władzy musi być zagwarantowana niezależnością sądów i niezawisłością sędziów, którzy z mocy Konstytucji RP są nieusuwalni.

Sprawy z zakresu prawa cywilnego i gospodarczego

Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 52/19

Udzielenie przez zależną spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością poręczenia na wekslu wystawionym przez członka zarządu dominującej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wymaga zgody zgromadzenia wspólników spółki dominującej (art. 15 § 2 k.s.h.).

Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 51/19

Świadczenie wypłacane przez ubezpieczyciela w przypadku przedterminowego rozwiązania umowy ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym nie jest świadczeniem głównym w rozumieniu art. 385¹ § 1 zd. 2 k.c.

Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 50/19

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych i karnych sporządzona w Kijowie 24 maja 1993 r. (Dz.U. z 1994 r. nr 96, poz. 465 ze zm.) nie ma zastosowania do ustanowienia przez sąd kuratora dla potrzeb postępowania administracyjnego w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych na wnioski oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 34 § 1 k.p.a. w związku z art. 123 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.).

Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 41/19

Kurator ustanowiony w toku postępowania o stwierdzenie nabycia spadku przez sąd orzekający dla uczestnika postępowania, którego miejsce pobytu nie jest znane (art. 143–147 w związku z art. 13 § 2 k.p.c.), nie jest uprawniony do złożenia wniosku (art. 601 k.p.c.) o ustanowienie dla tego uczestnika kuratora, o którym mowa w art. 184 k.r.o.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2020 r., V CSK 347/19

Zawieszenie stosowania odpowiednich przepisów oraz nakaz powstrzymania się od ich stosowania stanowi zatem nie tylko konieczny, ale z pewnością także dopuszczalny i skuteczny środek służący uniemożliwieniu osiągnięcia celu, któremu służy wystąpienie do TSUE z pytaniami prawnymi (prejudycjalnymi).

Wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2019 r., II CSK 19/19

Pełna wysokość wierzytelności, której zaspokojenia wierzyciel nie może uzyskać od dłużnika, mogłaby zostać uznana za szkodę wyłącznie, gdyby wykazane zostało, że w razie terminowego złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości wierzyciel uzyskałby całkowite zaspokojenie swojej wierzytelności. W praktyce sytuacje, w których wierzyciel w postępowaniu upadłościowym uzyskuje pełne zaspokojenie wierzytelności, należą do wyjątkowych, jeżeli wierzytelność nie jest wierzytelnością uprzywilejowaną. Przeprowadzenie dowodu co do hipotetycznego stopnia zaspokojenia wierzytelności w razie złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości wiąże się na ogół ze znacznymi trudnościami dla wierzyciela, co sprawiło, że ustawodawca zdecydował o wprowadzeniu domniemania zawartego w art. 21 ust. 3a ustawy z 28 lutego 2003 r. –Prawo upadłościowe.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., II CSK 581/18

Orzeczona prawomocnie kara pozbawienia wolności jest ze swojej natury dotkliwą, aczkolwiek legalną, formą ingerowania państwa w prawa jednostki i jej dobra osobiste; dolegliwości z tym związane mogą być uznane za nieludzkie lub poniżające traktowanie w rozumieniu art. 3 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, jeśli przekraczają pewien akceptowalny poziom, którego ocena ma charakter względny i jest zależna od wszystkich okoliczności konkretnej sprawy.

Uchwała Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2019 r., III CZP 7/19

Z dniem ogłoszenia upadłości małżonka, nieprowadzącego działalności gospodarczej (art. 491¹ i nast. ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 498 z późn. zm.), pozostającego w ustroju wspólności majątkowej, między małżonkami powstaje rozdzielność majątkowa, a majątek wspólny, którego podział nie jest dopuszczalny, wchodzi do masy upadłości.

Wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2019 r., I CSK 543/18

Oplata roczna, jaką ma obowiązek uiszczać użytkownik wieczysty właścicielowi gruntu, jest opłatą za możliwość korzystania przez użytkownika wieczystego z gruntu z wyłączeniem innych osób w granicach określonych w art. 233 k.c. Konstrukcyjnie opłata ta nie jest natomiast powiązana z korzystaniem przez użytkownika wieczystego z powierzchni budynków posadowionych na gruncie oddanym w użytkowanie wieczyste. Opłata należy się natomiast także od powierzchni gruntu zajmowanego przez posadowione na nim budynki stanowiące własność użytkownika wieczystego. W takim bowiem zakresie użytkownik wieczysty jako właściciel tych budynków korzysta również z gruntu oddanego mu w użytkowanie wieczyste.

Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 49/19

Wygaśnięcie roszczeń wierzycieli na podstawie art. 9 ust. 2c ustawy z 20 sierpnia 1997 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. nr 121, poz. 770 ze zm.), pociąga za sobą wygaśnięcie hipotek zabezpieczających ich wierzytelności.

Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 48/19

Celowe koszty windykacji przewyższające równowartość kwoty 40 euro wchodzi w skład kosztów odzyskania należności, o których mowa w art. 10 ust. 2 ustawy z 8 marca 2013 r. o terminach zapłaty w transakcjach handlowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 118) w pierwotnym brzmieniu.

Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 45/19

Przewidziane w art. 49 ust. 1 ustawy z 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1083) uprawnienie konsumenta do

obniżenia całkowitego kosztu kredytu w przypadku jego spłaty w całości przed terminem określonym w umowie obejmuje także prowizję za udzielenie kredytu.

Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 42/19

Syndykowi masy upadłości spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej nie przysługuje roszczenie wobec członków kasy o pokrycie straty bilansowej kasy w oparciu o postanowienia statutu przyjęte na podstawie art. 26 ust. 3 ustawy z 5 listopada 2009 r. o spółdzielczych kasach oszczędnościowo-kredytowych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2386 ze zm.), wprowadzające podwyższoną odpowiedzialność członków za straty powstałe w kasie do podwójnej wysokości wpłaconych udziałów, jeżeli przed ogłoszeniem upadłości kasy walne zgromadzenie (zebranie przedstawicieli) nie podjęło uchwały o pokryciu w ten sposób straty (art. 38 § 1 pkt 4 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1285 ze zm.).

Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 40/19

Przekreślenie weksla na podstawie § 90 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 23 lutego 2007 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 259) przed zakończeniem postępowania, w którym został wydany nakaz zapłaty, nie wyłącza możliwości realizacji przez powoda praw z tego weksla.

Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., IV CSK 443/18

1. Do uznania postanowienia za indywidualnie uzgodnione nie wystarcza ustalenie, iż cała umowa była przedmiotem negocjacji, ale należało ustalić, iż przedmiotem negocjacji (indywidualnych ustaleń) było konkretne jej postanowienie, które potencjalnie może zostać uznane za niedozwolone.
2. Możliwość zobowiązania się do zachowania poufności informacji nie może zostać uznana za niedopuszczalną w świetle art. 54 ust. 1 Konstytucji RP.
3. Postanowienie sprzeczne z dobrymi obyczajami, które rażąco narusza interesy strony umowy, wydaje się z założenia sprzeczne również z zasadami współżycia społecznego, a w związku z tym można nawet

sformułować tezę, zgodnie z którą w zakresie sankcji art. 385¹ k.c. stanowi przepis szczególnie w stosunku do art. 58 § 2 k.c.

4. Miarkując karę umowną, sąd musi uwzględnić różnorodne okoliczności konkretnej sprawy, przy czym wysokość szkody poniesionej przez wierzyciela jest jedynie jedną z nich, a katalogu kryteriów pozwalających na zmniejszenie kary umownej nie można uznać za zamknięty. Nie bez znaczenia jest również fakt, że obowiązek zapłaty kary umownej może powstać nawet wtedy, gdy wierzyciel na skutek niewykonania lub nienależytego zobowiązania nie poniósł w ogóle szkody majątkowej.

Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., IV CSK 420/18

1. Artykuł 65 § 2 k.c. ma zastosowanie także do wykładni oświadczeń woli składanych w formie aktu notarialnego. Uzasadnione wydaje się nawet twierdzenie, że udział notariusza w redagowaniu umowy nakazuje podjęcie szczególnie skrupulatnej analizy pod kątem tego, czy sformułowania poszczególnych postanowień odtwarzają rzeczywistą wolę stron, czy też raczej wyobrażenie notariusza, jak wola ta powinna się kształtować.
2. Przy odtwarzaniu rzeczywistej woli stron umowy uwzględnienia wymaga reguła zycliwej interpretacji (*favor contractus*), zgodnie z którą należy preferować tę z możliwych w danych okolicznościach wersji interpretacji oświadczenia woli, która pozwala na utrzymanie w mocy czynności prawnej w zakresie jak najszerzej odzwierciedlającym wolę stron. Nakaz wynikający z art. 65 § 2 k.c. odpowiada również zasadzie *falsa demonstratio non nocet*, zgodnie z którą fałszywe, tj. niezgodne z ogólnie przyjętymi regułami, oznaczenie przedmiotu umowy nie szkodzi, o ile strony są zgodne co do tego, co jest jej właściwym przedmiotem.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2019 r., V CSK 203/19

Statut spółdzielni nie stanowi źródła prawa materialnego, jest szczególnym rodzajem umowy, której postanowienia zgodnie z zasadą swobody umów mogą być kształtowane dowolnie, z uwzględnieniem granic określonych w treści art. 353¹ k.c. Błędna wykładnia postanowień statutu nie może być więc traktowana jako naruszenie prawa materialnego,

a konieczne jest wskazanie przepisów prawa, które według oceny skarżącego zostały przez sąd drugiej instancji naruszone.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2019 r., V CSK 471/18

1. Stosownie do art. 7 k.p.c. prokurator może żądać wszczęcia postępowania w każdej sprawie, jak również wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu, jeżeli według jego oceny wymaga tego ochrona praworządności, praw obywateli lub interesu społecznego. W sprawach niemajątkowych z zakresu prawa rodzinnego prokurator może wytaczać powództwa tylko w wypadkach wskazanych w ustawie. Z unormowania tego wynika, że prokurator może wytoczyć powództwo w każdej sprawie cywilnej, chyba że przepis ustawowy uprawniające to ogranicza; prokurator działa w interesie publicznym w celu ochrony praworządności. Kompetencje prokuratora do wytoczenia powództwa lub udziału w sprawie cywilnej są szerokie i autonomiczne, a przesłanki tego działania nie podlegają na gruncie art. 7 k.p.c. kontroli ani ocenie sądu z zastrzeżeniem odrębnych unormowań zawartych w art. 22, 61¹⁶, 86 i 127 k.r.o.
2. Prokuratorowi przysługuje uprawnienie do wytoczenia powództwa o ustalenie lub zaprzeczenie ojcostwa oraz ustalenie bezskuteczności uznania ojcostwa, jeżeli wymaga tego dobro dziecka lub ochrona interesu społecznego. Treść art. 86 k.r.o. w konfrontacji z art. 7 k.p.c. prowadzi do wniosku, że ocena występowania przytoczonych w nim materialnoprawnych przesłanek powództwa o ustalenie pochodzenia dziecka nie jest pozostawiona swobodnej ocenie prokuratora, w tym znaczeniu, że ich wykazanie przez prokuratora podlega w pierwszej kolejności ocenie i weryfikacji przez sąd w okolicznościach każdego indywidualnie rozpatrywanego przypadku. Ustawodawca nie powtórzył w tym przepisie zawartego w art. 7 k.p.c. sformułowania („jeżeli według jego oceny”); ponadto w art. 22 i 127 k.r.o. nie zamieścił dodatkowych przesłanek w postaci dobra dziecka lub ochrony interesu społecznego. Świadczy to o celowym zróżnicowaniu (zawężeniu) przez ustawodawcę zakresu uprawnienia prokuratora do kwestionowania pochodzenia dziecka (por. też art. 61¹⁶ k.r.o.) oraz wyrażeniu potrzeby istnienia sądowej kontroli celowości wytoczenia przez prokuratora powództwa o ustalenie pochodzenia

dziecka, przede wszystkim w kontekście naczelnej zasady prawa rodzinnego, jaką jest zasada ochrony dobra dziecka.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III CZP 38/19

Zgłoszenie żądania nadania klauzuli wykonalności nie tylko przerywa bieg przedawnienia, lecz również powoduje, że przedawnienie nie będzie biegło do chwili ukończenia postępowania klauzulowego, czyli przez okres, w którym uprawniony nie ma możliwości podejmowania innych działań w celu realizacji roszczenia.

Uchwała Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III CZP 35/19

Roszczenie przewidziane w art. 18 ust. 1 ustawy z 21 czerwca 2001 r. o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie Kodeksu cywilnego (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1182 ze zm.) przysługuje osobie będącej właścicielem lokalu w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 tej ustawy w okresie, którego dotyczy żądanie pozwu.

Wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2019 r., I CSK 477/18

1. Nie ma podstaw do utożsamiania „obiektu”, o którym mowa w art. 647 *in princ.* k.c., z rzeczą. Wykonanie umowy o roboty budowlane w zasadzie nigdy nie prowadzi do powstania rzeczy w rozumieniu art. 45 k.c., natomiast wiąże się z czynieniem nakładów na nieruchomości (zwykle gruntową) i z tak istotnym jej przeobrażeniem, że poświęcone zostały mu także uregulowania publicznoprawne, zawarte w przepisach o planowaniu przestrzennym i prawie budowlanym.
2. Zasadniczym kryterium rozróżnienia umowy o dzieło i umowy o roboty budowlane jest ocena realizowanej inwestycji stosownie do wymagań prawa budowlanego, a użyte w art. 647 k.c. określenie obiekt oznacza zmaterializowany rezultat robót budowlanych, stanowiący samodzielną całość dającą się wyodrębnić co najmniej pod względem technicznym lub technologicznym.
3. Do obowiązków inwestora w umowie o roboty budowlane należą wymagane przez właściwe przepisy czynności związane z przygotowaniem inwestycji, w szczególności przekazanie terenu budowy wykonawcy, ale też uzyskanie wszystkich stosownych pozwoleń publicznoprawnych, które konieczne są do legalnego prowadzenia robót

budowlanych (art. 647 *in fine* k.c.). O tym, czy pozwolenia takie zostaną uzyskane, decydują zwykle właścicieli terenu budowy, do którego inwestor ma tytuł upoważniający go do dysponowania nim na cele budowlane. Teren, na którym inwestor zamierza realizować inwestycję, może zmienić właściwości fizyczne, gdy chodzi o jego zdolność do prowadzenia na nim robót budowlanych. Zmianie może ulec także jego status prawny, według którego należy oceniać dopuszczalność realizowania na nim robót budowlanych. Brak takich właściwości terenu, które warunkują prowadzenie na nim procesu inwestycyjnego, jest okolicznością dotyczącą inwestora i jego obciążającą. Na wykonawcy ciąży w tym zakresie wyłącznie obowiązki określone w art. 651 k.c., a zatem jeśli dostrzeże wady dokumentacji, terenu budowy, maszyn i urządzeń, które – dostarczone przez inwestora – nie nadają się do prawidłowego wykonania robót, ma obowiązek powiadomić o tym inwestora, do którego należy usunięcie przeszkód do wykonania umowy.

Sprawy z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., I PK 204/18

1. Czynność prawna dokonana między jedynym wspólnikiem będącym jedynym członkiem zarządu a reprezentowaną przez niego spółką wymaga formy aktu notarialnego. Artykuł 210 § 2 k.s.h. nie przewiduje żadnych wyjątków w zakresie tej formy. Dlatego skutkiem niezachowania formy przewidzianej w art. 210 § 2 zdanie drugie k.s.h. (formy aktu notarialnego) jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności prawnej. Przepis ten ma zastosowanie tylko do spółek jednoosobowych i tych, w których spółka jest obok wspólnika własnym wspólnikiem, a także dotyczy wszelkiego rodzaju umów zawieranych z członkami zarządu: umów o pracę, o zarządzanie, o dzieło, umów-zleceń.
2. Podstawowym skutkiem niezastosowania się do zasad określonych w art. 210 § 1 k.s.h. jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności na podstawie art. 58 k.c. Na zasadzie wyjątku zaś, w kontekście zagadnienia nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem

- art. 210 k.s.h., dopuszcza się nawiązywanie z członkami zarządu stosunku pracy w sposób dorozumiany. Należy jednak podkreślić, że ocena, czy z członkiem zarządu spółki została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony, a przede wszystkim od tego, czy nawiązanie stosunku pracy w ten sposób nie miało na celu obejścia prawa (art. 210 § 1 k.s.h.), oraz od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy.
3. Skuteczne dopuszczenie pracownika-członka zarządu do pracy wymaga, aby w spółce istniał organ lub pełnomocnik, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h. Tylko bowiem dopuszczenie pracownika-członka zarządu do pracy za zgodą i wiedzą organu czy reprezentanta, o którym mowa w art. 210 § 1 k.s.h., może być uznane za skuteczne nawiązanie stosunku pracy mimo nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem art. 210 k.s.h.
 4. W procesie dochodzenia roszczeń z tytułu materialnej odpowiedzialności pracowników istotne znaczenie ma art. 116 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter prawny tej pracowniczej regulacji normatywnej wyklucza legalność i zasadność obarczenia pracownika odpowiedzialnością materialną bez wykazania (udowodnienia) wymaganych i określonych w przepisach obligatoryjnych jej przesłanek.
 5. Treść klauzuli generalnej, zawarta w art. 8 k.p., ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., I UK 322/18

W sprawach o ustalenie niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności (art. 477⁸ § 2 pkt 4 k.p.c.) sąd może weryfikować wskazania dotyczące wymienionych w zaskarżonym orzeczeniu o niepełnosprawności

sposobów kompensacji niepełnosprawności dziecka do lat 16 (art. 4a w związku z art. 6b ust. 3 ustawy z 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) lub określonego stopnia niepełnosprawności osób powyżej 16. roku życia (art. 3 i 4 w związku z art. 6b ust. 3 tej ustawy). Wprawdzie zalecenia kompensujące niepełnosprawność powinny być – według art. 6b ust. 3 ustawy o niepełnosprawności – zawarte w orzeczeniu, poza ustaleniem niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności, ale skoro równocześnie te wskazania stanowią immanentnie istotne elementy wydawanych orzeczeń o niepełnosprawności, przeto poddają się one weryfikacji sądowej w trybie odwoławczym od zaskarżanych orzeczeń o niepełnosprawności, także w zakresie ograniczonym do zaskarżania spornych wskazań, które nie mogą być wyłączone spod weryfikacji sądowej na gruncie konstytucyjnego prawa do sądu.

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2019 r., III UK 398/18

Mając na względzie zakres pouczeń ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kierowanych do podmiotów wymienionych w art. 89 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych o prawach i obowiązkach kontrolowanego płatnika (art. 89 ust. 1a pkt 9) oraz o prawie założenia zastrzeżeń (art. 91 ust. 1 pkt 8), należy uznać, że sporządzenie protokołu kontroli na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie ma skutków wynikających z informacji udzielanych w formach kwalifikowanych. Ochrona przed niepewnością prawną wiążącą się z wykładnią prawa może być w ograniczonym stopniu realizowana w ramach zasady demokratycznego państwa prawnego, w tym również zasady lojalności państwa względem obywatela oraz zasady zaufania obywateli wobec państwa i stanowionego przez nie prawa. Katalog oficjalnych (urzędowych) źródeł informacji jest zamknięty, a jego elementy zdefiniowane w sposób precyzyjny, niepozostawiający wątpliwości, w jakich sytuacjach przedsiębiorca uzyskuje możliwość powzięcia wiążących wiadomości co do swojej sytuacji prawnej, a następnie uchylenia się od negatywnych skutków działań zgodnych z tą informacją. Taka ochrona wynika tylko z wykorzystania instytucji pisemnej interpretacji prawa na podstawie art. 10 i 10a ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 584), a obecnie, od 30 kwietnia

2018 r., z instytucji objaśnień prawnych, wydawanych zgodnie z art. 33 ust. 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r., poz. 646 z późn. zm.).

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., I PK 205/18

Przepisy art. 237¹ § 1 i § 2 k.p. odnoszą się tylko do pracowników, którzy ulegli wypadkowi przy pracy lub zachorowali na chorobę zawodową, a to oznacza, że nie można ich rozciągnąć na pracowników, którzy ulegli wypadkowi w drodze z pracy do domu.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., I UK 308/18

Długi spadkowe obejmujące należności z tytułu składek w kwocie wynikającej z art. 24 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, wypełniająca stan bierny spadku, nie mają wpływu na zakres odpowiedzialności spadkobiercy ustawowego (gminy) ustalony w decyzji organu rentowego wydanej na podstawie art. 100 § 1 ordynacji podatkowej w związku z art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, mogą natomiast mieć wpływ na skuteczność egzekucji prowadzonej na podstawie tej decyzji.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., III UK 377/18

W odróżnieniu od systemu powszechnego w systemie zaopatrzeniowym wysokość świadczenia wypłacanego w przypadku ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego regulowana jest ustawowo i pozostaje niezależna od wysokości „kapitału emerytalnego” zapisanego na koncie ubezpieczonego w systemie powszechnym i zgromadzonego w toku kariery zawodowej. Już ta różnica uzasadnia rozwiązanie takie, jakie wynika ze stosowanych łącznie art. 15 ust. 5 i art. 14 ust. 6 i 7 ustawy emerytalnej funkcjonariuszy. Unormowanie wynikające z tego przepisu jest swoistą „ceną”, jaką osoba objęta zaopatrzeniowym systemem ubezpieczenia społecznego „płaci” za możliwość skorzystania z systemu ubezpieczeniowego przewidującego modelowo korzystniejsze warunki ustalania wysokości świadczenia emerytalnego w porównaniu z systemem powszechnym. System ubezpieczeń społecznych finansowany (w przypadku systemu zaopatrzeniowego) lub gwarantowany (w przypadku systemu składkowego) przez państwo musi bowiem pozyskiwać źródła

finansowania swojej działalności. Uzasadnia to wprowadzenie ograniczeń w korzystaniu zarówno ze świadczeń przewidzianych w systemie powszechnym przez osoby objęte równolegle ochroną ubezpieczeniową systemu zaopatrzeniowego i powszechnego, jak i w dysponowaniu przez uprawnionego do świadczenia z systemu zaopatrzeniowego środkami pieniężnymi zgromadzonymi w ramach systemu powszechnego.

Uchwała Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., III UZP 7/19

Organ rentowy może wybrać płatnika składek jako podmiot zobowiązany do zwrotu świadczenia pobranego nienależnie przez świadczeniobiorcę (art. 84 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 300 z późn. zm.).

Uchwała Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III UZP 10/19

Rozpoznanie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przez skład trzyosobowy, w którym jednego z członków składu, niebędącego referentem, wyłonionego w drodze losowania (§ 50 ust. 1 w związku z § 54 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 18 czerwca 2019 r. – Regulamin urzędowania sądów powszechnych, Dz.U. z 2019 r., poz. 1141), a przebywającego na planowanym urlopie wypoczynkowym, zgłoszonym do planu urlopów przed wyznaczeniem rozprawy apelacyjnej, zastępuje wyznaczony przez przewodniczącego wydziału zastępca, o którym mowa w § 72 ust. 1 Regulaminu urzędowania sądów powszechnych, stanowi naruszenie zasady niezmienności składu wynikającej z art. 47b § 1 i 2 ustawy o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 52) i w konsekwencji prowadzi do nieważności postępowania z powodu rozpoznania sprawy przez skład orzekający sprzeczny z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.).

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2019 r., II UK 178/18

Wykładnia, że praca traktorzysty lub kombajnisty w spółdzielni kółek rolniczych to praca w szczególnych warunkach, ujęta w wykazie A, dział VIII poz. 3 do rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie jest wykluczona, ale tylko wtedy, gdy zatrudniony wykonywał pracę w transporcie w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie prace w rolnictwie.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2019 r., II UK 149/18

Okres długoterminowej zasadniczej służby wojskowej, w której żołnierz uzyskał inne lub wyższe kwalifikacje zawodowe do wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, zalicza się do stażu pracy wymaganego do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury tylko wtedy, gdy żołnierz był zatrudniony w szczególnych warunkach pracy przed powołaniem do odbycia tej służby (art. 108 ust. 1 ustawy o powszechnym obowiązku obrony) albo podjął w ustawowym terminie 30 dni od zwolnienia ze służby szczególne zatrudnienie w zawodzie wyuczonym podczas odbywania służby wojskowej (§ 3, § 5 i § 12 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin, Dz.U. nr 44, poz. 318 z późn. zm.).

Sprawy z zakresu prawa karnego

Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., II KZ 49/19

Zmiany w wykazie substancji psychotropowych, który stanowił załącznik nr 2 do ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii, nie wpisują się w podstawę wznowienia postępowania *propter nova* (art. 540 § 1 pkt 2 lit. a k.p.k.). Oczywiście jest bowiem to, że zmiany normatywne, rzutujące nawet na zakres kryminalizacji określonych czynów, nie są nowymi faktami lub dowodami, a zatem nie mogą podważać prawdziwości ustaleń faktycznych, poczynionych w danej sprawie przez orzekające sądy.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., IV KO 161/19

Przekazanie sprawy w trybie art. 37 k.p.k. nie wymaga jednak tego, aby takie okoliczności jak bezstronność, fachowość i rzetelność rzeczywiście wystąpiły, a jedynie tego, by okoliczności danej sprawy mogły rodzić przekonanie w odbiorze społecznym, w tym także stron postępowania, co do zdolności rozpoznania sprawy z zachowaniem standardów wynikających z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, art. 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności czy z art. 4 k.p.k.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2019 r., II KK 208/19

Wymierzenie kary pieniężnej w drodze decyzji administracyjnej na podstawie art. 89 ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 847), związanej z tym samym czynem, którego dotyczyło postępowanie karnoskarbowe (np. o czyn z art. 107 § 1 k.k.s.), co do zasady nie stanowi negatywnej przesłanki procesowej z art. 17 § 1 pkt 7 k.p.k. W konsekwencji wcześniejsze zakończenie innego postępowania niż postępowanie karne co do tego samego czynu tej samej osoby nie powoduje stanu rzeczy osądzonej (*res iudicata*).

Wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2019 r., IV KS 48/19

Możliwość uchylenia wyroku uniewinniającego, umarzającego albo warunkowo umarzającego postępowanie karne i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania związana z regułą *ne peius* określona w art. 454 § 1 k.p.k. (art. 437 § 2 zd. drugie k.p.k.) zachodzi dopiero wtedy, gdy sąd odwoławczy – w wyniku usunięcia stwierdzonych uchybień stanowiących jedną z podstaw odwoławczych określonych w art. 438 pkt 1–3 k.p.k. (czyli np. po uzupełnieniu postępowania dowodowego, dokonaniu prawidłowej oceny dowodów, poczynieniu prawidłowych ustaleń faktycznych) – stwierdza, że zachodzą podstawy do wydania wyroku skazującego, czemu stoi na przeszkodzie zakaz określony w art. 454 § 1 k.p.k. Sama tylko możliwość wydania takiego wyroku w ponownym postępowaniu przed sądem pierwszej instancji jest niewystarczająca dla przyjęcia wystąpienia reguły *ne peius* określonej w art. 454 § 1 k.p.k. Oznacza to, że sąd odwoławczy zobligowany jest albo uzupełnić postępowanie dowodowe, by upewnić się, że rozstrzygnięcie uniewinniające jest niezasadne, lub wyraźnie uargumentować, iż na podstawie zgromadzonego w sposób prawidłowy materiału dowodowego nie ma możliwości wydania wyroku uniewinniającego.

Sprawy z zakresu prawa publicznego

Uchwała Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2019 r., I NSPZP 1/18

W sprawie o nadanie klauzuli wykonalności dopuszczalne jest wniesienie skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu

przygotowawczym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki.

Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., I NSW 347/19

W świetle art. 241 § 3 ustawy z 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 684 ze zm.), określającego warunki formalne protestu, osoba wnosząca protest powinna sformułować zarzuty oraz przedstawić lub wskazać dowody, na których opiera swoje zarzuty. Protest powinien nadto spełniać warunki pisma procesowego określone przez art. 126 k.p.c. Protest wyborczy, tak jak każde pismo procesowe, powinien zatem zawierać oznaczenie sądu, do którego jest skierowany, imię i nazwisko lub nazwę uczestników i pełnomocników, oznaczenie rodzaju pisma, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, podpis uczestnika lub pełnomocnika, wymienienie załączników, oznaczenie miejsca zamieszkania uczestników oraz oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby pełnomocnika.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2019 r., I NSW 165/19

Zestawienie elementów podmiotowych i przedmiotowych rozważanego przestępstwa z art. 249 pkt 2 k.k. prowadzi jednoznacznie do wniosku, że czynność przeszkadzania w swobodnym oddaniu głosu musi być funkcjonalnie powiązana z faktem oddawania konkretnego głosu, skoro istota zachowania polegającego na przeszkadzaniu sprowadza się do zakłócenia swobody uprawnionej osoby w realizacji tego aktu. Nadto – co istotne – przeszkadzanie ma być m.in. realizowane za pomocą podstępu, a więc poprzez wprowadzenie określonej osoby w błąd bądź też poprzez wyzyskanie takiego błędu, podczas gdy faworyzowanie w mediach publicznych komitetu wyborczego określonej partii politycznej w okresie poprzedzającym wybory do sejmu nie może być uznane za przeszkadzanie w swobodnym oddaniu głosu, a więc za zakłócanie tego aktu, utrudnianie go czy też czynienie niemożliwym do realizacji.

Bibliografia

- Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., II KZ 49/19.
Postanowienie Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2020 r., V CSK 347/19.
Postanowienie Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2019 r., I NSW 165/19.
Postanowienie Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2019 r., II KK 208/19.
Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III CZP 38/19.
Postanowienie Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2019 r., V CSK 203/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., III UZP 7/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 40/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 42/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 45/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 48/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., III CZP 49/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2019 r., III CZP 7/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2019 r., I NSPZP 1/18.
Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 41/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 50/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 51/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2020 r., III CZP 52/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III CZP 35/19.
Uchwała Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III UZP 10/19.
Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2020 r.,
I NOZP 3/19.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., I NSW 347/19.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., IV CSK 420/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., IV CSK 443/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., III UK 377/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2019 r., IV KO 161/19.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., I PK 205/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r., I UK 308/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2019 r., I CSK 543/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2019 r., III UK 398/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., I PK 204/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., I UK 322/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2019 r., II CSK 581/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2019 r., II CSK 19/19.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2019 r., IV KS 48/19.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2019 r., I CSK 477/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2019 r., II UK 149/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2019 r., II UK 178/18.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2019 r., V CSK 471/18.

LISTA RECENZENTÓW (w porządku alfabetycznym)

- » dr Michał Araszekiewicz r. pr.
- » dr hab. Małgorzata Balwicka-Szczyrba r. pr.
- » prof. dr hab. Krzysztof Baran
- » dr hab. Jacek Barcik
- » dr Mateusz Błachucki
- » dr hab. prof. nadzw. UW r. Łukasz Błaszczak r. pr.
- » dr Joanna Bodio r. pr.
- » dr hab. prof. UŁ Monika Bogucka-Felczak
- » dr Teodor Bulenda
- » dr hab. Piotr Chlebowicz
- » prof. dr hab. Marek Chmaj r. pr.
- » prof. dr hab. Janina Ciechanowicz-McLean
- » dr Ziemowit Cieślak r. pr.
- » dr Katarzyna Dadańska r. pr.
- » dr hab. prof. UWM Jarosław Dobkowski
- » dr Michał Domagała
- » dr hab. Izabela Gil r. pr.
- » dr Marcin Górski r. pr.
- » dr hab. prof. nadzw. UEK Filip Grzegorzczak
- » prof. dr hab. Stanisław Hoc
- » dr Marlena Jankowska
- » dr Tomasz Jaroszyński r. pr.
- » dr Przemysław Kledzik r. pr.
- » dr Michał Kobylarz r. pr.
- » dr hab. prof. nadzw. UŚ Radosław Koper
- » dr Patrycja Kozłowska-Kalisz r. pr.
- » dr Małgorzata Krasnodębska-Tomkiel r. pr.
- » dr hab. prof. UŁ Monika A. Król
- » dr Michał Krzykowski r. pr.
- » dr hab. prof. nadzw. UŁ Jerzy Leszczyński r. pr.
- » dr Piotr Lissoń
- » prof. dr hab. Agnieszka Malarewicz-Jakubów
- » dr Michał Mariański
- » dr hab. Krystian Markiewicz

- » dr Wojciech Maruchin
- » dr Przemysław Mijal r. pr
- » dr hab. prof. AEH Alina Miruć
- » dr Zdzisław Muras r. pr.
- » dr hab. prof. nadzw. UR Jan Olszewski
- » dr Beata Pachuca-Smulska r. pr.
- » dr hab. Bogumił Pahl
- » prof. Ferdinando Parente
- » dr hab. prof. nadzw. UŚ Piotr Pinior
- » dr hab. Ryszard Piotrowski
- » dr hab. prof. nadzw. UG Andrzej Powalowski
- » dr hab. Piotr Prusinowski
- » dr hab. Maciej Rzewuski
- » dr hab. prof. nadzw. UW r Janusz Sawicki
- » dr hab. prof. nadzw. USWPS we Wrocławiu Iwona Sierpowska
- » dr hab. prof. UAM Jędrzej Skrzypczak r. pr.
- » prof. dr hab. Jacek Sobczak
- » dr Justyna Stadniczeńko
- » prof. dr hab. Kazimierz Strzyczkowski
- » dr Dariusz Szafrąński
- » dr hab. Helena Szewczyk
- » dr hab. prof. UR Renata Świrgoń-Skok
- » prof. dr hab. Elżbieta Ura
- » dr hab. Monika Urbaniak
- » dr hab. Michał Wojewoda r. pr.
- » dr Magdalena Wróbel r. pr.
- » dr Krzysztof Wygoda
- » dr hab. Jarosław Wyrembak
- » prof. dr hab. Robert Zawłocki
- » dr Krystyna Ziółkowska
- » dr hab. prof. UKSW Łukasz Żarnowiec

Radca Prawny. Zeszyty Naukowe
Kwartalnik naukowy

<http://www.kirp.pl/wydawnictwa/>

Wydawca

Krajowa Rada Radców Prawnych
Al. Ujazdowskie 18 lok. 4
00-478 Warszawa
e-mail: radca.prawny@kirp.pl

Abstrakty i słowa kluczowe w języku angielskim

Piotr Brodowski

Projekt okładki

Aleksandra Snitsaruk

Korekta

Aleksandra Sachanowicz-Wrzal

DTP i layout

Aleksandra Snitsaruk

Druk

Wiedza i Praktyka

© Copyright by Krajowa Rada Radców Prawnych
Warszawa 2020

ISSN 2392-1943



ISSN 2392-1943



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH