

STAŻ PRACY

Paulina Walorska

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

STAŻ PRACY

Paulina Walorska



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Recenzent

Dr hab., prof. UAM w Poznaniu Michał Skąpski

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Wysocka

Opracowanie redakcyjne

Anna Krzesz

Łamanie

Wolters Kluwer

Układ typograficzny

Marta Baranowska

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ

Więcej na www.legalnakultura.pl

POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2014

ISBN 978-83-264-3404-4

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

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

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Moim bliskim

Spis treści

Wykaz skrótów / 11

Podziękowania / 15

Wprowadzenie / 17

Rozdział 1

Instytucja stażu w ustawodawstwie polskim / 23

1. Zagadnienia wstępne / 23
2. Staż jako metoda nabywania lub sprawdzania kwalifikacji zawodowych / 24
 - 2.1. Staż aktywizujący osoby bezrobotne / 24
 - 2.2. Staż adaptacyjny / 28
 - 2.3. Staż podyplomowy / 30
 - 2.4. Staż nauczycielski / 33
3. Staż w ramach stosunku pracy / 35
4. Staż w prawie ubezpieczeń społecznych / 39
5. Podsumowanie / 41

Rozdział 2

Charakter prawny stażu pracy / 43

1. Zagadnienia wstępne / 43
2. Źródła uprawnień związanych ze stażem pracy / 44
3. Definicja stażu pracy / 53
 - 3.1. Definicje występujące w nauce prawa pracy / 54
 - 3.2. Elementy składowe definicji stażu pracy / 66
 - 3.2.1. Upływ czasu / 66
 - 3.2.2. Pozostawanie w zatrudnieniu / 67
 - 3.3. Próba definicji / 70
4. Rodzaje stażu pracy / 72
 - 4.1. Zagadnienia ogólne / 72

- 4.2. Staż ogólny / 75
- 4.3. Staż zakładowy / 79
- 4.4. Staż branżowy / 85
- 4.5. Staż pracy określonego rodzaju / 88
- 5. Okresy zaliczalne / 90
 - 5.1. Okresy zaliczalne premiujące uzyskanie wykształcenia / 92
 - 5.2. Okresy zaliczalne dotyczące wykonywania pracy na innej podstawie niż pracowniczy stosunek pracy / 93
 - 5.3. Okresy zaliczalne związane z rozwiązaniem umowy o pracę / 99
 - 5.4. Szczególne przypadki wliczania urlopu bezpłatnego / 103
- 6. Liczenie stażu pracy / 105
 - 6.1. Problem ciągłości pracy / 105
 - 6.2. Sposób liczenia stażu pracy / 108
 - 6.3. Elementy niewpływające na staż pracy / 112
 - 6.4. Dokumentowanie pozostawania w zatrudnieniu / 114
- 7. Podsumowanie / 118

Rozdział 3

Uprawnienia pracownicze kształtowane przez staż pracy / 123

- 1. Zagadnienia wstępne / 123
- 2. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia / 126
 - 2.1. Związek stażu pracy z wynagrodzeniem / 126
 - 2.2. Dodatek za wysługę lat / 128
 - 2.3. Nagroda jubileuszowa / 137
 - 2.4. Odprawa pośmiertna / 143
 - 2.5. Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika / 149
- 3. Urlop wypoczynkowy / 161
 - 3.1. Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego / 161
 - 3.2. Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego / 163
 - 3.3. Wymiar urlopu wypoczynkowego / 168
- 4. Urlop wychowawczy / 175
- 5. Staż pracy a ochrona trwałości stosunku pracy / 180
 - 5.1. Staż pracy jako przesłanka nabycia ochrony przed wypowiedzeniem / 180
 - 5.2. Wpływ stażu pracy na okres wypowiedzenia / 190

6. Staż pracy jako przesłanka wyboru do organów przedstawicielskich załogi / **202**
7. Podsumowanie / **208**

Rozdział 4

Staż pracy jako kryterium różnicowania sytuacji pracowników / 214

1. Zagadnienie wstępne / **214**
2. Staż pracy a zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu / **217**
 - 2.1. Znaczenie stażu pracy jako kryterium różnicowania sytuacji pracowników / **217**
 - 2.2. Staż pracy a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek / **223**
 - 2.3. Staż pracy a okresy zatrudnienia w innych państwach / **226**
3. Wpływ stażu pracy na poszczególne etapy zatrudnienia pracowniczego / **231**
 - 3.1. Staż pracy jako kryterium przyjęcia do pracy / **232**
 - 3.2. Staż pracy jako przesłanka awansu zawodowego / **236**
 - 3.3. Staż pracy jako kryterium wyboru pracownika do zwolnienia / **241**
4. Podsumowanie / **246**

Rozdział 5

Zakończenie: wnioski i postulaty *de lege ferenda* / 248

Bibliografia / **275**

Wykaz aktów prawnych wykorzystanych w pracy / **289**

Wykaz orzecznictwa wykorzystanego w pracy / **301**

Zasoby internetowe / **309**

Wykaz skrótów

Akty prawne

Karta Nauczyciela	ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.)
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
Konstytucja RP	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
p.u.s.p.	ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 427 z późn. zm.)
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569)
u.p.z.i.r.p.	ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 674 z późn. zm.)

u.s.c.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.)
ustawa o Policji	ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687 z późn. zm.)
ustawa o PSP	ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1340 z późn. zm.)
u.s.z.r.p.	ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)

Czasopisma i publikatory

Dz. U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz. WE/UE	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich/Unii Europejskiej
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNAPIUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (od 1964 r. do 1994 r.)
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna (od 1995 r.)
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 2003 r.)

OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A

Urzędy i instytucje

ETS/TSUE	Europejski Trybunał Sprawiedliwości/Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
IPiSS	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
ONZ	Organizacja Narodów Zjednoczonych
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Podziękowania

Niniejsza monografia jest uaktualnioną i zmodyfikowaną wersją rozprawy doktorskiej obronionej w 2014 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Dziękuję przede wszystkim mojemu promotorowi, Panu dr. hab. Leszkowi Mitrusowi, za poświęcony mi czas i cierpliwość oraz moim recenzentom: dr. hab. Arkadiuszowi Sobczykowi i dr. hab. Łukaszowi Pisarczykowi za wnikliwe przeanalizowanie mojej pracy i płynące z tego cenne uwagi.

Paulina Walorska

Wprowadzenie

Celem przedmiotowej dysertacji jest ukazanie oddziaływania stażu pracy na sytuację prawną pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem uprawnień pracowniczych. Upływ czasu bezspornie ma znaczenie dla sytuacji prawnej podmiotów stosunków prawnych, nie tylko w prawie pracy. Jednakże w tej dziedzinie ma on szczególnie istotne znaczenie. Jak zauważyła B. Wagner, czas jest zdarzeniem prawa pracy. Jego upływ powoduje rozmaite skutki prawne w zakresie powstania stosunku pracy, kształtowania i wykonywania praw i obowiązków składających się na jego treść oraz ustania zatrudnienia¹. Należy przy tym podkreślić, że upływ czasu (i trwanie stosunku pracy) w różny sposób wpływa na poszczególne uprawnienia pracownicze, a staż pracy jest instytucją bardzo zróżnicowaną i niejednorodną. Będę starała się wykazać – poprzez wszechstronną analizę kodeksu pracy i ustaw szczególnych oraz swobodnych źródeł prawa pracy, a także poszczególnych aktów prawnych prawa europejskiego i międzynarodowego – znaczenie stażu pracy dla sytuacji prawnej pracowników.

Moim zamiarem jest zwrócenie uwagi na pojęcie stażu pracy, jego rozumienie oraz rolę, jaką odgrywa we współczesnym prawie pracy. Przeprowadzę wszechstronną analizę zarówno samego pojęcia stażu, jak i jego znaczenia. Moje zainteresowanie przedmiotową tematyką jest potęgowane przez fakt, iż w zasadzie nie ma żadnych współczesnych opracowań książkowych dotyczących tego zagadnienia. Monografie, które powstały w czasach poprzednio obowiązującego modelu politycznego i gospodarczego, nie są obecnie w pełni aktualne, a zawarte w nich konkluzje wymagają ponownego rozważenia. Najobszerniejsze opracowania dotyczące tej tematyki to pozycje: *Wysługa pracy* W. Muszalskie-

¹ B. Wagner, *Konsekwencje upływu czasu w prawie stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, nr 2, s. 2.

go, pochodząca z 1969 r. (Instytut Prawniczy) oraz *Staż pracy* L. Florka, pochodząca z 1980 r. (Wydawnictwo Prawnicze).

Dla rzetelnego i należytego przedstawienia problematyki stażu pracy w przedmiotowej monografii zastosuję w pierwszym rzędzie metodę dogmatyczno-prawną, polegającą na analizie norm prawnych oraz związanej z nimi siatki pojęciowej. Uwzględnię przy tym przepisy zarówno obowiązujące aktualnie, jak i wcześniejsze, co spowoduje konieczność nawiązania do metody historycznej, pozwalającej na zbadanie ewolucji uprawnień związanych ze stażem pracy. Takie ujęcie tematu umożliwi również prześledzenie poglądów doktryny w odniesieniu do analizowanej problematyki. Ponadto w systemowy sposób omówiony zostanie stan prawny, z uwzględnieniem bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz sądów administracyjnych, a także Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Wyczerpująca analiza problematyki prawa pracy wymaga uwzględnienia licznych źródeł prawa pracy. Analiza uprawnień powiązanych bezpośrednio ze stażem pracy nastąpi zarówno na tle przepisów obecnego kodeksu pracy i ustaw szczegółowych, jak i opublikowanego na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projektu kodeksu pracy, a także przepisów zawartych w tzw. swoistych źródłach prawa pracy. Na potrzeby pracy przeanalizowanych zostało około siedemdziesiąt ustaw, dziesięć ponadzakładowych i zakładowych układów zbiorowych pracy, a także ponad dwadzieścia rozporządzeń. Liczba rozstrzygnięć sądowych uwzględnionych w niniejszym opracowaniu sięga prawie stu pięćdziesięciu.

Struktura niniejszej monografii jest następująca. W pierwszym rozdziale, zatytułowanym *Instytucja stażu w ustawodawstwie polskim*, zostanie przedstawione i zdefiniowane pojęcie stażu pracy. Jednocześnie zestawię tę instytucję z innymi podobnymi instytucjami, które mają w swojej nazwie słowo „staż”, i funkcjonują zarówno w języku prawniczym i prawnym, jak i potocznym. Wskażę, że staż może funkcjonować jako metoda nabywania lub sprawdzania kwalifikacji zawodowych. Zostaną w nim również scharakteryzowane poszczególne rodzaje stażu oddziałującego na posiadane przez pracownika umiejętności oraz obrazujące ich zakres – staż aktywizujący osoby bezrobotne, staż adaptacyjny, staż podyplomowy oraz staż nauczycielski.

W tym rozdziale zwrócę również uwagę na różne rozumienie słowa „staż”, zarówno na gruncie prawa pracy, jak i poza jego zakresem. Wskażę na niekonsekwencję ustawodawcy w posługiwaniu się tym

pojęciem na gruncie kodeksu pracy. Rozważania zawarte w rozdziale pierwszym zostaną zakończone przedstawieniem pojęcia tzw. stażu ubezpieczeniowego i jego różnic w porównaniu ze stażem pracy. Przeprowadzona analiza uprawnia bowiem do stwierdzenia, że okres zatrudnienia ma również istotne znaczenie w kontekście świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych – wraz z wydłużaniem się okresu prowadzenia aktywności zawodowej zwiększają się uprawnienia osób ubezpieczonych, a to bezpośrednio przekłada się na wysokość późniejszych świadczeń.

W rozdziale drugim, zatytułowanym *Charakter prawny stażu pracy*, podejmę próbę scharakteryzowania tej instytucji przez odwołanie się do źródeł uprawnień związanych ze stażem pracy. Podjęmę również próbę zdefiniowania tej instytucji, poddając analizie jej elementy składowe (upływ czasu i pozostawanie w stosunku pracy), którym zostaną poświęcone dwa odrębne punkty. Zaprezentowane i opisane zostaną poszczególne rodzaje stażu pracy – staż ogólny, staż zakładowy, staż branżowy oraz staż pracy określonego rodzaju (stanowiskowy). Następnie omówię pojęcie okresów zaliczalnych – inaczej okresów pozostawania poza stosunkiem pracy, które na mocy konkretnych przepisów prawa są doliczane do okresu zatrudnienia. Okresy te podzielone zostaną według następującego kryterium: premiujące uzyskanie wykształcenia, dotyczące wykonywania pracy na innej podstawie niż pracowniczy stosunek pracy, związane z rozwiązaniem umowy o pracę oraz na szczególne przypadki wliczania urlopu bezpłatnego. W dalszej kolejności omówiona zostanie ewolucja rozumienia stażu pracy przez doktrynę prawa pracy wraz z uwzględnieniem historycznego kontekstu problematyki ciągłości pracy, która funkcjonowała w realiach gospodarki centralnie sterowanej. Na gruncie ówczesnych uregulowań, dzięki tej konstrukcji, pracownik, mimo czasowej przerwy między następującymi po sobie stosunkami pracy, miał nie tracić przywilejów związanych z czasem pozostawania w zatrudnieniu. Następnie, w związku z wątpliwościami dotyczącymi zasad liczenia stażu pracy, przedstawię własne poglądy na te kwestie. W kontekście pojmowania stażu pracy wymienię również te elementy stosunku pracy, które z punktu widzenia pracowniczego stażu pracy są dla niego obojętne. W rozdziale tym podejmę również próbę zdefiniowania stażu pracy, uwzględniając przy tym wcześniejszy dorobek doktryny.

W rozdziale trzecim, zatytułowanym *Uprawnienia pracownicze kształtowane przez staż pracy*, skupię się na opisanu przywilejów pra-

cowniczych, które są uzależnione od stażu pracy. Będzie to najobszerniejszy rozdział. Uprawnienia te zostaną scharakteryzowane w następującej kolejności: dodatek za wysługę lat, nagroda jubileuszowa, odprawa pośmiertna, odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, urlop wypoczynkowy i wychowawczy. W dalszej części rozważę, czy staż pracy może być przesłanką nabycia ochrony przed wypowiedzeniem oraz jaki jest jego wpływ na długość okresu wypowiedzenia. Rozdział zakończy analiza przepisów uznających staż pracy za przesłankę wyboru danego pracownika do organów przedstawicielskich załogi. Rozdział ten ukaże faktyczny wpływ stażu pracy na sytuację prawną pracowników oraz potwierdzi przydatność tej instytucji w warunkach gospodarki rynkowej.

Rozdział czwarty, zatytułowany *Staż pracy jako kryterium różnicowania sytuacji pracowników*, będzie odnosił się do kwestii związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu. Rozważę związek stażu pracy z zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu oraz opiszę korelacje zachodzące pomiędzy tymi instytucjami. Zwrócę uwagę na dopuszczalność różnicowania sytuacji pracowników w oparciu o staż pracy. Omówię także kwestie związane z wpływem stażu pracy na kolejne etapy zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem powiązania stażu pracy z kwalifikacjami pracowniczymi, awansem oraz zwolnieniem. W tym rozdziale przeanalizowana zostanie również zasada *last in, first out* jako ewentualne kryterium wyboru pracowników do zwolnienia oraz możliwość jej zastosowania na gruncie polskiego prawa pracy.

Opracowanie zostanie zwieńczone rozdziałem piątym pod tytułem *Zakończenie: wnioski i postulaty de lege ferenda*, w którym zamieszczone zostanie całościowe podsumowanie przeprowadzonej analizy. Skupię się w nim na funkcjach stażu pracy oraz przedstawię ich własną klasyfikację (w zawiązku z brakiem rozważań doktryny w tej materii). W dalszej kolejności omówię prawidłowości związane z wpływem stażu pracy na uprawnienia pracownicze. Rozstrzygnę, czy w oparciu o przeprowadzone rozważania uzasadnione jest sformułowanie ogólnej prawidłowości wzrostu uprawnień pracowniczych wraz ze stażem pracy. Rozważę również, czy reguła owa może zostać uznana za zasadę prawa pracy.

Zwrócę także uwagę na zmiany związane ze znaczeniem poszczególnych rodzajów stażu pracy na sytuację prawną pracowników. W kontekście zróżnicowanych form wykonywania pracy poruszę problem umów cywilnoprawnych o świadczenie usług w odniesieniu do

stażu pracy, zwracając szczególną uwagę na brak ich powiązania ze stażem pracy. Przeanalizuję zmiany zaproponowane w ramach rekodyfikacji prawa pracy w kontekście planowych uregulowań dotyczących tzw. zatrudnienia niepracowniczego. Poruszę również kwestię braku jakiegokolwiek regulacji mającej za przedmiot aktywność zawodową samozatrudnionych w przypadku późniejszego nawiązania stosunku pracy, która obecnie traktowana jest przez ustawodawcę jako swoista „czarna dziura” w życiorysie pracownika. Dostrzegając niedoskonałości oraz mankamenty aktualnego stanu prawnego, na zakończenie przedstawię postulaty *de lege ferenda* wynikające z przeprowadzonych rozważań.

Rozdział 1

Instytucja stażu w ustawodawstwie polskim

1. Zagadnienia wstępne

Upływ czasu ma znaczenie dla sytuacji prawnej podmiotów stosunków prawnych, nie tylko w prawie pracy. W tej dziedzinie ma jednak szczególnie istotne znaczenie. Jak już zasygnalizowano we *Wprowadzeniu*, czas jest zdarzeniem prawa pracy. Jego wpływ powoduje rozmaite skutki prawne w zakresie powstania stosunku pracy, kształtowania i wykonywania praw i obowiązków składających się na jego treść oraz ustania zatrudnienia².

Pojęcie „stażu” wykracza poza ramy prawa pracy. Może ono mieć różne znaczenie, a także dotyczyć instytucji o różnym charakterze prawnym, będących przedmiotem różnych gałęzi ustawodawstwa. Konieczne jest zatem uporządkowanie terminologii występującej w poszczególnych gałęziach prawa. Rozważania na temat występowania stażu pracy należy rozpocząć od nazewnictwa, a w konsekwencji od zdefiniowania terminu „staż”. Etymologia tego słowa wskazuje na jego francuskie pochodzenie od słowa *stage*, które w języku polskim oznacza szkolenie, z łacińskiego *stadium* – stanowisko. Już na wstępie okazuje się, że jest to pojęcie wieloznaczne. W internetowym słowniku języka polskiego PWN³ pod tym hasłem definiuje się „praktyczną naukę zawodu poprzez odbywanie praktyk w jakiejś instytucji przez absolwentów szkół lub studiów, czasem stanowiącą próbny okres ich pracy lub czas nauki”. Obok tej definicji funkcjonuje kolejna, która przez „staż” rozumie czas, który upłynął od momentu rozpoczęcia pracy w jakiejś instytucji, lub czas, który upłynął od chwili rozpoczęcia działalności w jakiejś

² *Ibidem*.

³ Internetowy słownik języka polskiego PWN, <http://sjp.pwn.pl>.

dziedzinie. Wcześniejsze wydawnictwo PWN⁴ jako „staż pracy” określało okres próbny przed objęciem samodzielnego stanowiska, również praktykę. Dodatkowo jako staż mógł być uznany czas, w którym trwała czyjaś praca lub zdobywanie doświadczenia w jakimś zakresie, także okres pracy i okres działalności w danej dziedzinie. Cytowany *Słownik języka polskiego* z 1995 r. wyróżnia kilka rodzajów stażu, przykładowo: staż kandydacki, partyjny, związkowy oraz staż pracy. Podsumowując, każde z przedstawionych źródeł najczęściej przez „staż” rozumie okres odbywania praktyki. W tym kontekście nie sposób pominąć definicji słowa „stażysta” – którym jest osoba odbywająca staż lub pozostająca na stażu.

Z powyższego wynika, że „staż” to zarówno sformułowanie języka prawniczego i prawnego, jak i potocznego. Podkreślić należy, że ustawodawca nie posługuje się konsekwentnie pojęciem „staż pracy”, a stosowana przez niego terminologia jest bardzo zróżnicowana. Z pojęciem „staż” można spotkać się także w odniesieniu do instytucji, które nie są bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy, ale mają znaczenie np. dla uzyskania kwalifikacji lub sprawdzenia umiejętności danej osoby. Ponadto o stażu ubezpieczeniowym jest mowa w przepisach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym rozdziale podejmę próbę uporządkowania stosowanej terminologii oraz zwrócę uwagę na różne rozumienie słowa „staż”.

2. Staż jako metoda nabywania lub sprawdzania kwalifikacji zawodowych

2.1. Staż aktywizujący osoby bezrobotne

Szerokie rozumienie stażu nie jest obce prawu pracy *sensu largo*, obejmującemu swoim zakresem sytuację osób poszukujących zatrudnienia oraz nabywających kwalifikacje zawodowe. Staż jako instrument aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów znany był już od

⁴ *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 1995, s. 307.

1996 r.⁵, kiedy to został wprowadzony do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

W znaczeniu praktyki słowo „staż” jest używane na przykład przez ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zgodnie z art. 2 pkt 34 u.p.z.i.r.p. staż to „nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą”. Istotnym elementem powyższej definicji jest słowo „bezrobotny”, gdyż tylko osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne mają szansę skorzystać z możliwości odbycia stażu organizowanego przez powiatowy urząd pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia reguluje dwa rodzaje stażu, które opisuje, używając nazw „absolwencki”, skierowany do bezrobotnych absolwentów oraz staż „umożliwiający powrót na rynek pracy”, skierowany do pozostałych bezrobotnych, mający pomóc im w powrocie na rynek pracy. Zgodnie z zapisami analizowanej ustawy staż umożliwiający powrót na rynek pracy dotyczy osób bezrobotnych długotrwale lub po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego albo kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Rozwijając poprzednią tezę o ograniczeniu podmiotowym dotyczącym bezrobotnych stażystów, muszą oni mieścić się w określonym przedziale wiekowym – w przypadku stażu absolwenckiego, nie mogą mieć więcej niż 25 lat (chyba że ukończyli studia, wówczas limit przesunięty jest na 27 lat i 12 miesięcy od daty na dyplomie) albo muszą mieć więcej niż 50 lat.

W rozumieniu kodeksu pracy pozostawanie na stażu nie jest formą zatrudnienia, gdyż nie jest to instytucja znana tej ustawie. Stażysta, mimo iż odbywanie stażu wykazuje wiele cech wspólnych ze stosunkiem pracy, posiada zatem w dalszym ciągu status osoby bezrobotnej zarejestrowanej w urzędzie pracy⁶. Podstawą odbywania stażu nie jest bowiem umowa o pracę, lecz szczególnego rodzaju umowa zawarta pomiędzy starostą a organizatorem stażu, która określa program odbywania stażu (tzw. umowa stażowa). Warto podkreślić, że stażysta nie jest stroną tej umowy, gdyż zawierana jest ona pomiędzy starostą a pracodawcą.

⁵ Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, tekst jedn.: Dz. U. z 1996 r. Nr 47, poz. 211 z późn. zm., uchylona przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

⁶ E. Staszewska (w:) *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – praktyczny komentarz*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2011, s. 355.

W tym miejscu od razu nasuwa się porównanie tej konstrukcji do sytuacji pracowników kierowanych do pracy przez agencje pracy tymczasowej. W takich przypadkach także występują trzy podmioty (pracownik, agencja pracy tymczasowej oraz zainteresowany pracodawca) i na linii pracownik – pracodawca nie jest zawierana żadna umowa. W konsekwencji osoba odbywająca staż nie traci statusu bezrobotnego, gdyż nadal nie jest związana „oficjalną” umową o pracę z pracodawcą – organizatorem stażu.

W doktrynie⁷ wskazuje się, że umowę o praktykę absolwencką należy zakwalifikować jako odrębny, szczególny typ cywilnoprawnej umowy nienazwanej, mającej odmienny od umowy o pracę cel społeczno-gospodarczy, jakim jest zdobycie przez absolwenta doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych, niezbędnych do wykonywania pracy danego rodzaju. W zakresie nieuregulowanym ustawą o praktykach absolwenckich oraz przepisami kodeksu pracy, które wyraźnie zostały wskazane przez ustawodawcę, do umowy o praktykę absolwencką należy stosować przepisy kodeksu cywilnego⁸. Ponieważ bezrobotny stażysta nie nawiązuje stosunku pracy z organizatorem stażu i nie nabywa statusu pracownika, w konsekwencji nie przysługują mu w trakcie pozostawania na stażu żadne uprawnienia pracownicze – chociażby takie, jak prawo do urlopu wypoczynkowego⁹. Co prawda ustawa o promocji zatrudnienia przewiduje dni wolne dla „zatrudnionego” stażysty w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu, jednak nie są one tożsame z urlopem wypoczynkowym, choć spełniają taką samą funkcję jak wspomniany urlop.

⁷ Zob. J. Wratny, *Prawo pracy a bezrobocie. Kilka refleksji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 8, s. 2 i n., autor zwraca uwagę, że umowa stażowa to rodzaj umowy cywilnoprawnej między podmiotem wyrażającym chęć zatrudnienia stażysty a właściwym starostą, który kieruje bezrobotnego na odbycie stażu. Bezrobotny nie zawiera z tym podmiotem umowy o pracę, a więc nie wchodzi z nim w stosunek pracy. Przyjmując na staż nie jest więc w ścisłym znaczeniu pracodawcą, zaś ta forma aktywizowania bezrobotnych nie jest w ścisłym znaczeniu tego słowa zatrudnieniem. Zob. również M. Czechowski, *Młodzież jako podmiot rynku pracy (w:) Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy – Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, pod red. Z. Niedbały i M. Skąpskiego, Poznań 2009, s. 36.

⁸ A. Dral, *Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010, nr 12, s. 24 i n.

⁹ E. Hofmańska, *Proaktywna funkcja prawa pracy? (w:) Studia prawnicze*, Kraków 2010, s. 171.

Kolejnym rodzajem stażu, do którego odnosi się powyższa ustawa, jest tzw. staż zasiłkowy¹⁰, zwany przez ustawodawcę „okresem uprawniającym do zasiłku”. Został on wyodrębniony jako osobna kategoria ze względu na odmienną funkcję, jaką pełni – jego głównym zadaniem nie jest aktywizacja bezrobotnych poprzez pomoc im w zdobyciu doświadczenia, lecz zapewnienie niezbędnych środków pieniężnych w czasie szukania pracy przez osobę jej pozbawioną, która wcześniej była zatrudniona. Artykuł 71 jest złożony oraz skomplikowany, a jego szczegółowa analiza pozostanie poza zakresem niniejszych rozważań. Należy jednak wspomnieć, że ustawodawca wymaga m.in. wcześniejszego zatrudnienia przez łączny okres co najmniej 365 dni w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy¹¹.

Czas pozostawania w zatrudnieniu (rozumianym na gruncie tejże ustawy bardzo szeroko) determinuje zatem posiadanie stażu zasiłkowego w długości analogicznej do czasu zatrudnienia i uprawnia bezrobotnego do otrzymania zasiłku wypłacanego przez urząd pracy, pod warunkiem przepracowania okresu wymaganego przez ustawę. Ostateczna wysokość wypłaconego zasiłku dla bezrobotnych nie jest uzależniona, co wydawałoby się naturalne, od wysokości ostatniego wynagrodzenia, lecz od długości pozostawania w zatrudnieniu. Zgodnie z niżej przedstawionymi wytycznymi ustawy im dłuższy był okres zatrudnienia, tym kwota zasiłku będzie wyższa, i tak, gdy staż pracy wynosi do 5 lat pracy – zasiłek będzie wypłacony w wysokości 80% zasiłku podstawowego; gdy staż pracy wynosi od 5 do 20 lat pracy – zasiłek będzie wypłacony w wysokości 100% zasiłku podstawowego; gdy staż pracy wynosi co najmniej 20 lat pracy – zasiłek będzie wypłacony w wysokości 120% zasiłku podstawowego.

Podsumowując, głównym celem wprowadzenia ustawy o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy była aktywizacja osób bezro-

¹⁰ Wyrok SN z dnia 20 grudnia 1994 r., III ARN 68/94, OSNP 1995, nr 8, poz. 94, zgodnie z którym do stażu zasiłkowego wymaganego przez przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz. U. Nr 106, poz. 457 z późn. zm.) dla uzyskania przez bezrobotnego prawa do zasiłku wlicza się okres pozostawania w stosunku pracy także wtedy, gdy wynagrodzenie pracownika nie przekracza połowy najniższej płacy, a wymiar czasu pracy nie jest wyższy niż połowa obowiązującego czasu pracy. Orzeczenie dotyczy poprzedniej ustawy, jednak bez przeszkód może być stosowane na kanwie aktualnie obowiązującej ustawy ze względu na tożsamość rozwiązań prawnych.

¹¹ Szerzej zob. Z. Góral (w:) *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, s. 447 i n.

botnych i pomoc im w znalezieniu nowych miejsc pracy. Ustawa ta w kilku miejscach odwołuje się do pojęcia stażu. Po pierwsze, wyróżnia staż absolwencki skierowany do absolwentów „wchodzących” dopiero na rynek pracy i staż dla osób bezrobotnych mający pomóc im w powrocie na rynek pracy, który jako metoda nabywania kwalifikacji odpowiada zaprezentowanej wcześniej definicji zawartej w *Słowniku języka polskiego*. Po drugie, ustawa pośrednio wyróżnia jeszcze tzw. staż zasiłkowy, tj. okres zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu, którego upływ i długość uzależnia samą możliwość otrzymania zasiłku dla osób bezrobotnych, a także jego wysokość.

Podkreślić należy, że analizowany w tym podrozdziale „staż” jest instytucją odrębną od stosunku pracy, na co wskazuje m.in. jego autonomiczne uregulowanie ustawowe oraz brak możliwości zastosowania – nawet przez analogię – przepisów kodeksu pracy w materii regulowanej przez tę ustawę. Zasadniczym celem przedstawionej regulacji nie jest zarabianie na życie w ramach stosunku pracy, ale nabycie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego w ramach innego stosunku prawnego, do którego przepisy dotyczące stosunku pracy nie będą miały zastosowania.

2.2. Staż adaptacyjny

Przepisy prawa wyróżniają również tzw. staż adaptacyjny. Jest on przewidziany w sytuacji uznawania kwalifikacji do wykonywania zawodu regulowanego lub działalności regulowanej w państwie członkowskim Unii Europejskiej innym niż to, w którym absolwent – przyszły stażysta – uzyskał kwalifikacje zawodowe. Tym samym regulacja ta wykracza poza ramy prawa pracy, jednak bezsprzecznie wpływa na stosunek pracy, umożliwiając migrującym specjalistom podjęcie pracy w Polsce. Inaczej mówiąc, jeżeli dany zawód jest w Polsce regulowany, to osoba, która uzyskała kwalifikacje do jego wykonywania w innym państwie członkowskim, musi uzyskać oficjalne potwierdzenie ich uznania. Analogiczne postępowanie jest konieczne w przypadku osoby, która nabyła kwalifikacje w Polsce, jeśli zamierza podjąć pracę w innym państwie członkowskim w zawodzie, który tam należy do katalogu zawodów regulowanych. Możliwość skierowania na staż adaptacyjny

przewidziana jest przez dyrektywę nr 2005/36/UE¹², która w pkt 15 przewiduje, że w przypadku braku harmonizacji minimalnych wymogów w zakresie wykształcenia wymaganego do dostępu do zawodów objętych systemem ogólnym przyjmujące państwo członkowskie powinno mieć możliwość wprowadzenia środka wyrównawczego. Środek ten, zgodnie z cytowaną dyrektywą, powinien być przede wszystkim proporcjonalny i uwzględniać, w szczególności, doświadczenie zawodowe wnioskodawcy. Ustawodawca europejski proponuje wprowadzenie – dla zbadania kwalifikacji osoby starającej się o ich uznanie – testu umiejętności albo stażu adaptacyjnego.

Artykuł 3 lit. g dyrektywy nr 2005/36/UE zawiera definicję stażu adaptacyjnego, rozumiejąc przez to pojęcie „wykonywanie zawodu regulowanego w przyjmującym państwie członkowskim pod nadzorem wykwalifikowanego przedstawiciela tego zawodu, gdzie takiej praktyce odbywanej pod nadzorem powinno towarzyszyć dalsze kształcenie. Powyższy okres nadzorowanej praktyki podlega ocenie. Szczegółowe zasady regulujące kwestie stażu adaptacyjnego i jego oceny, jak również status migranta objętego nadzorem, określa właściwy organ przyjmującego państwa członkowskiego”. Zgodnie z art. 14 wskazanego instrumentu prawnego staż adaptacyjny nie może trwać dłużej niż 3 lata.

W Polsce dyrektywa została wdrożona ustawą o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej¹³. Zgodnie z jej zapisami postępowanie w sprawie uznania kwalifikacji powinno się zakończyć wydaniem decyzji nie później niż w terminie trzech miesięcy od dnia przedłożenia przez wnioskodawcę wszystkich niezbędnych dokumentów. W szczególnych przypadkach termin wydania decyzji może być przedłużony o miesiąc.

Co do zasady, wybór pomiędzy testem umiejętności a stażem adaptacyjnym należy, zgodnie z regulacją ustawową, do wnioskodawcy. Wyjątkowo, gdy wykonywanie zawodu wymaga dokładnej znajomości

¹² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2005/36/UE z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz. Urz. UE L 255 z 30.09.2005, s. 22.

¹³ Ustawa z dnia 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Dz. U. Nr 63, poz. 394 z późn. zm. Ustawa ta nie jest kompleksowa i zasady uznawania kwalifikacji do wykonywania zawodów m.in. lekarza, lekarza denty, pielęgniarki, położnej, farmaceuty, lekarza weterynarii i architekta zostały uregulowane odrębnie w ustawach dotyczących każdej z wymienionych specjalności.

systemu prawnego w danym państwie członkowskim, opisane wyżej uprawnienie do wyboru jest wyłączone¹⁴. Należy zatem stwierdzić, że staż adaptacyjny został wprowadzony przez organy Unii Europejskiej w celu dbałości o jakość wykonywanych usług na terenie całej Wspólnoty. Umożliwienie poszczególnym państwom członkowskim sprawdzania kwalifikacji migrujących specjalistów chroni ich rynek pracy przed spadkiem jakości usług świadczonych przez imigrantów. Regulację tę należy ocenić jako należyte odczytującą zapatrywania gospodarki całej Unii Europejskiej, jak również poszczególnych jej członków. Jednak z drugiej strony należy uważnie przyglądać się poszczególnym, rzeczywiście wprowadzonym rozwiązaniom obowiązującym w państwach członkowskich, aby nie doprowadziły one do quasi-legalnego ograniczenia napływu specjalistów z innych państw, a w konsekwencji do sztucznego regulowania i spadku konkurencji, co mogłoby prowadzić do tzw. dyskryminacji pośredniej.

2.3. Staż podyplomowy

Kolejnym wyodrębnionym rodzajem stażu występującym w przepisach prawa jest „staż podyplomowy”, który przewiduje ustawa o zawodzie lekarza i lekarza dentystry¹⁵. Co ciekawe, ustawodawca wprost posługuje się pojęciem stażu podyplomowego w tekście ustawy. Okres stażu podyplomowego lekarza nie może być krótszy niż 12 miesięcy, lekarza dentystry natomiast wynosi 12 miesięcy. Lekarz odbywający staż podyplomowy wykonuje zawód na podstawie ograniczonego prawa wykonywania zawodu lekarza albo ograniczonego prawa wykonywania zawodu lekarza dentystry, pod nadzorem lekarza posiadającego specjalizację albo tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny lub lekarza dentystry wykonującego zawód przez okres co najmniej 5 lat, który zgodnie z nomenklaturą ustawową nazywany jest „opiekunem”. Lekarz

¹⁴ Kwestie dotyczące działalności prawników z państw członkowskich UE, tj. adwokatów i radców prawnych, reguluje ustawa z dnia 5 lipca 2002 r. o świadczeniu przez prawników zagranicznych pomocy prawnej w Rzeczypospolitej Polskiej, tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 134. Zob. również rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 18 września 2009 r. w sprawie zawodów regulowanych, w przypadku których jest wyłączone uprawnienie do wyboru stażu adaptacyjnego albo testu umiejętności, Dz. U. Nr 164, poz. 1311.

¹⁵ Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry, tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 277, poz. 1634 z późn. zm.

stażysta jest uprawniony do wykonywania zawodu wyłącznie w miejscu odbywania stażu, a także w sytuacji, gdy prowadzi prace badawcze w dziedzinie nauk medycznych pod kierunkiem lekarza posiadającego prawo wykonywania zawodu.

Ustawa określa również zakres uprawnień lekarza stażysty. Przykładowo lekarz odbywający staż nie jest uprawniony do wystawiania recept oraz wydania opinii i orzeczeń lekarskich. Ustawodawca określa podstawę odbywania stażu podyplomowego – jest nią umowa o pracę na czas określony w celu przygotowania zawodowego obejmującego realizację programu stażu podyplomowego. W jakimś sensie ta umowa przypomina pod względem konstrukcyjnym umowę stażową regulowaną w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Mam tutaj na myśli szczególnie konieczność odwołania się w niej do programu stażu, który, jak się wydaje, jest *essentialia negotii* tych umów¹⁶.

Staż podyplomowy lekarza i lekarza dentystry jest obowiązkowy i każda z wymienionych wyżej osób musi go odbyć, gdyż jest to warunek konieczny, przewidziany przez ustawy regulujące poszczególne specjalności. Jest to podyktowane dbałością ustawodawcy o wysoki poziom wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej osób zajmujących się dbaniem o zdrowie innych. Jego wprowadzenie należy uznać za słuszne, gdyż tylko w warunkach szpitalnych można zdobyć należyte i bardzo przydatne w tych zawodach doświadczenie. Przewidziany przez ustawodawcę 12-miesięczny okres jego odbywania wydaje się wystarczający.

Przytoczone wyżej przykłady jednoznacznie wskazują, jak dużą rolę odgrywa staż w regulacjach szczegółowych dotyczących poszczególnych zawodów. Zarówno staż adaptacyjny, jak i podyplomowy ma za zadanie właściwie przygotować osobę do podjęcia pracy w danym zawodzie lub w danym państwie. Niezbędny okres praktyki, jaki przewiduje ustawodawca, jest konieczny, gdyż wszystkie wyżej prezentowane profesje należą to tzw. zawodów zaufania publicznego – gdzie oprócz profesjonalizmu i odpowiedniej wiedzy wymagany jest także nieskazitелny charakter i przestrzeganie zasad moralnych. Praca w danym zawodzie czy odbycie obowiązkowego stażu wpływa nie tylko na praktyczny rozwój umiejętności, ale pomaga także w zdobyciu niezbędnego doświadczenia. Liczba przedstawionych przykładów pokazuje, jak

¹⁶ Szczegółowo kwestię stażu podyplomowego lekarza i lekarza dentystry określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 września 2012 r. w sprawie stażu podyplomowego lekarza i lekarza dentystry, tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 474.