

# Marian Wilewski

---

## Wypowiedzenie umowy o pracę naruszające zasady współżycia społecznego

---

Palestra 13/4(136), 45-61

---

1969

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

jęciu przez Państwo dóbr martwej ręki, poręczeniu proboszczom posiadania gospodarstw rolnych i utworzeniu Funduszu Kościelnego (Dz. U. Nr 9, poz. 87), art. 15 ust. 1 dekretu z dnia 18 kwietnia 1955 r. o uwłaszczeniu i o uregulowaniu innych spraw związanych z reformą rolną i osadnictwem rolnym (Dz. U. z 1959 r. Nr 14, poz. 78), art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 1957 r. o zmianie ostatnio zacytowanego dekretu z dnia 18 kwietnia 1955 r. (Dz. U. z 1961 r. Nr 32, poz. 161) w związku z § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 sierpnia 1961 r. w sprawie opuszczonych gospodarstw rolnych (Dz. U. Nr 39, poz. 198), art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 25 lutego 1958 r. o uregulowaniu stanu prawnego mienia pozostającego pod zarządem państwowym (Dz. U. Nr 11, poz. 37), art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 1958 r. o sprzedaży państwowych nieruchomości rolnych oraz uporządkowaniu niektórych spraw związanych z przeprowadzeniem reformy rolnej i osadnictwa rolnego (Dz. U. Nr 17, poz. 71; zm.: Dz. U. z 1963 r. Nr 28, poz. 168), art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 marca 1958 r. o umorzeniu niektórych długów i ciężarów (Dz. U. Nr 17, poz. 72) w związku z art. 5 ust. 2 dekretu z dnia 24 kwietnia 1952 r. o zniesieniu fundacji (Dz. U. Nr 25, poz. 172), art. 1 ust. 1 pkt 2 powołanej wyżej ustawy z dnia 12 marca 1958 r. (Dz. U. Nr 17, poz. 72) w związku z art. 1 dekretu z dnia 12 grudnia 1944 r. o przejęciu niektórych lasów na własność Skarbu Państwa (Dz. U. Nr 15, poz. 82), art. 161 § 1 k.c. oraz art. 1068 § 1 k.c. w związku z § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1964 r. w sprawie przenoszenia własności nieruchomości rolnych, znoszenia współwłasności takich nieruchomości oraz dziedziczenia gospodarstw rolnych (Dz. U. Nr 45, poz. 304).

Ponadto według art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 1957 r. o sprzedaży przez Państwo domów mieszkalnych i działek budowlanych (Dz. U. Nr 31, poz. 132), *ex lege* wygasły te służebności osobiste obciążające przedmiot sprzedaży, co do których umowa sprzedaży nie zawiera odmiennego lub żadnego postanowienia. Wreszcie służebności osobiste mogły wygasnąć stosownie do postanowień art. 32 ust. 1 w związku z art. 22 ust. 1 pkt 1 oraz art. 4 ustawy z dnia 12 marca 1958 r. o zasadach i trybie wywłaszczenia nieruchomości (Dz. U. z 1961 r. Nr 18, poz. 94).

MARIAN WILEWSKI

## Wypowiedzenie umowy o pracę naruszające zasady współżycia społecznego

### I

W prawie pracy brak jest odpowiedniego do obecnych stosunków ustrojowych i społecznych ograniczenia podmiotu zatrudniającego co do wypowiedzania umów o pracę, jak również brak zakazu takiego wypowiedzania — jedynym żywicielom rodzin.

Ustawa z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych<sup>1</sup> jest pierwszym o tak szerokim zasięgu ustawodawczym rozwiązaniem ograniczenia instytucji wypowiedzenia umowy o pracę.

W chwili obecnej ograniczenie pełnej swobody wypowiedzania umów o pracę może mieć charakter kompleksowy tylko o tyle, o ile uregulowania instytucjonalne (m. in. art. 17 dekretu z dnia 18.I.1956 r., kontrola społecznych organów przedstawicielstwa pracowniczego itd., o czym w dalszych wywodach) są uzupełniane przez działanie klauzul generalnych z art. 5 k.c., niewłaściwa bowiem praktyka w dziedzinie wypowiedzania umów o pracę ma swoją prawną podstawę w obydwu rozporządzeniach z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników oraz w utrzymywanych w mocy dla stosunków pracy przepisach kodeksu zobowiązań (art. XII § 2 pkt 2 przepisów wprowadzających kodeks cywilny).

Na wstępie należy podkreślić następujące zasadnicze cechy charakteryzujące wypowiedzenie umowy o pracę w świetle norm ustawowych i układowych<sup>2</sup>:

- 1) swoboda wypowiedzania umowy o pracę przez każdą ze stron umownego stosunku pracy, tj. przez:
  - a) pracownika i
  - b) w zasadzie również przez podmiot zatrudniający, doznający jednak w tym zakresie ograniczeń w zasięgu szeroko rozbudowanych okresów ochronnych<sup>3</sup> w stosunku do wszystkich albo tylko w stosunku do określonych pracowników ze względu na powołanie ich do sprawowania obowiązków w organach państwowych, w organach związków zawodowych lub społecznych, jak również ze względu na wymagającą szczególnej ochrony sytuację osobistą tych pracowników<sup>4</sup>
- 2) brak obowiązku podania drugiej stronie w oświadczeniu woli, zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę, przyczyn lub uzasadnienia wypowiedzenia oraz niezależnienie wypowiedzenia od zobiektywizowanej przesłanki motywacyjnej;
- 3) uprawnienie w niektórych układach zbiorowych pracy organu przedstawicielstwa związkowego w zakładzie pracy do żądania od podmiotu zatrudniającego podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi oraz obowiązek podmiotu zatrudniającego uprzedniego uzgodnienia wypowiedzenia ze związkowym przedstawicielstwem pracowniczym, co w świetle niektórych układów zbiorowych pracy stanowi instytucjonalną gwarancję stabilności stosunku pracy oraz źródło uprawnień;
- 4) przyznanie przez niektóre układy zbiorowe pracy zakładowemu organowi związkowemu możliwości unieważnienia wypowiedzenia przez założenie sprzeciwu (niewyrażenie zgody na tę decyzję) kierownictwa zakładu pracy;

<sup>1</sup> Dz. U. z 1968 r. Nr 25, poz. 164.

<sup>2</sup> A. Wałas: Prawo wypowiedzenia umowy o pracę, Kraków 1961, s. 92 i 93.

<sup>3</sup> Art. 17 dekretu z dnia 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami). Por. J. Szczerski: Wypowiedzenie stosunku pracy, Warszawa 1963, str. 74—89 (tamże — zestawienie orzecznictwa i literatury).

<sup>4</sup> I. Wolberg: O rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami pozostającymi pod szczególną ochroną prawną, PiZS nr 6/1960, str. 8 i nast.; M. Rafacz-Krzyżanowska: Z problematyki prawnej ochrony pracownika przed wypowiedzeniem, PiZS nr 12/1965, str. 47 i nast.; T. Zieliński: Ochrona jedynych żywicieli rodzin w prawie pracy, NP nr 7—8/1965, str. 811 i nast.

5) niezależnienie wypowiedzenia od zachowania pisemnej formy, aczkolwiek niektóre normy układowe zaczynają wprowadzać obligatoryjność tej formy.

Mimo wyodrębnienia się prawa pracy z prawa cywilnego, jego powiązanie z tym prawem jest nadal niewątpliwe i znajduje wyraz w zobowiązaniowym charakterze prawnym stosunku pracy.<sup>5</sup>

W związku z tym charakterem stosunku pracy pozostaje wywodząca się z prawa cywilnego instytucja rozwiązywania umowy o pracę przez wypowiedzenie. Jednakże w ustroju socjalistycznym niczym nie skrepowana swoboda wypowiedzenia umowy o pracę nie odpowiada stosunkom społeczno-politycznym w odróżnieniu od sytuacji, jaka istniała w okresie międzywojennym.

Stosowanie tych przepisów niezgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej spotyka się ze szczególnie krytyczną oceną w dziedzinie prawa pracy. To tłumaczy stosowanie w orzecznictwie w omawianej dziedzinie — stosunkowo dość często — postanowień art. 3 p.o.p.c. (obecnie art. 5 k.c.).<sup>6</sup>

Wypada w tym miejscu podkreślić doniosłe znaczenie pisma okólnego nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin.<sup>7</sup> Zasady w tym piśmie zawarte wykraczają poza stosunki zatrudnienia jedynych żywicieli rodzin, dostarczają bowiem w ogólności dyrektyw co do postępowania kierownikom zakładów pracy w zakresie wypowiedzania umów o pracę.

Słusznie jednak jednolite orzecznictwo Sądu Najwyższego odmawia temu piśmu charakteru źródła praw podmiotowych dla pracowników. W orzecznictwie tym utrwalił się mianowicie pogląd, wyrażony w motywach wpisanej do księgi zasad prawnych uchwały z dnia 19.IV.1961 r.,<sup>8</sup> że treść powołanego pisma okólnego sprowadza się przede wszystkim do udzielenia instrukcji w sprawie kształtowania prawidłowej polityki kadrowej i socjalnej, natomiast zalecenia zawarte w tym piśmie nie stwarzają dla pracownika konkretnych roszczeń, które mogłyby być skutecznie poszukiwane przed sądem lub komisją rozjemczą. Z tej przyczyny nie może ono dawać wystarczającej podstawy do rozwiązania zagadnień objętych niniejszym opracowaniem. Ze względu zaś na konieczność należytej ochrony interesów pracowników oraz wobec konieczności uwzględnienia zadań i interesów zakładu pracy, trzeba szukać podstaw prawnych do rozwiązania tych zagadnień w instytucjach nadużycia prawa, ujętej poprzednio w art. 5 p.o.p.c. z 1946 r., następnie w art. 3 p.o.p.c. z 1950 r., a obecnie w art. 5 k.c.

## II

Jednym z pierwszych rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, w którym wyrażony został pogląd o możliwości nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy o pracę, był wyrok z dnia 29.IX.1960 r. 3 CR 541/60<sup>9</sup>. W wyroku tym uznano za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Polsce Ludowej wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi natychmiast po przywróceniu go do pracy.

<sup>5</sup> W. Szubert: O charakterze prawnym stosunku pracy, PIP nr 7/1964, str. 81 i nast.

<sup>6</sup> Sytuacje faktyczne, właściwe dla dynamicznych stosunków pracy, są także przyczyną dość częstego sięgania do dyspozycji art. 5 k.c.

<sup>7</sup> Monitor Polski Nr 36, poz. 180.

<sup>8</sup> OSN z 1962 r., poz. 5 i OSPiKA z 1962 r., poz. 2.

<sup>9</sup> OSN zeszyt 4 z 1961 r., poz. 115.

Przełomowe jednak znaczenie dla ukształtowania się poglądu o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę miało orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23.I.1963 r. I PR 72/63<sup>10</sup>, w którym obok zagadnienia jedynych żywicieli rodzin znalazło wyjaśnienie także drugie zagadnienie objęte powołanym wyżej pismem okólnym nr 47 Prezesa Rady Ministrów, dotyczące mianowicie pracowników wkraczających w wiek przedemerytalny. A oto trzy zasadnicze tezy tego orzeczenia:

1. Nie ma dostatecznego uzasadnienia i może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Polsce Ludowej wypowiedzenie umowy o pracę jednemu żywicielowi rodziny wykonującemu należycie swoje obowiązki, jeżeli wypowiedzenie nie jest podyktowane szczególnymi i uzasadnionymi przyczynami.
2. Wypowiedzenie umowy o pracę także pracownikowi nie korzystającemu z ochrony w ramach układu zbiorowego może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jeżeli pracownik wkroczył w wiek przedemerytalny i wykonuje swoje obowiązki należycie, a za wypowiedzeniem nie przemawiają szczególne okoliczności konkretnej sprawy.
3. Wypowiedzenie sprzeczne z zasadami wymienionymi w art. 3 p.o.p.c. nie może być brane w rachubę, jest ono bezskuteczne. Pracownikowi może w tej sytuacji przysługiwać roszczenie o dopuszczenie go do pracy po upływie okresu wypowiedzenia i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy — przy istnieniu wszystkich wymagań łączących się z zastosowaniem art. 455 k.z.

Z uzasadnienia wyroku można wyprowadzić jeszcze czwartą tezę, mającą charakter negatywny i wyrażającą brak sprzeczności z zasadami współżycia społecznego w razie zwolnienia z pracy jedynego żywiciela rodziny wówczas, gdy w pełni gwarantuje się mu natychmiastowe zatrudnienie w innym zakładzie pracy, w którym pracownik ten lepiej wykorzysta swoje kwalifikacje, otrzyma nie niższe niż poprzednio wynagrodzenie i będzie zatrudniony bliżej swego miejsca zamieszkania.

Orzeczenie to utorowało drogę szerokiemu stosowaniu zasad współżycia społecznego przy ocenie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności zaś stosowania tych zasad nie tylko do osób wymienionych w piśmie okólnym nr 47, a zatem nie tylko do jedynych żywicieli rodzin czy pracowników w wieku przedemerytalnym.

Tak więc w orzeczeniu z dnia 27.IV.1964 r. III PO 7/64 Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet zachowanie szczególnego trybu przewidzianego w układzie zbiorowym nie wyłącza — w konkretnych okolicznościach sprawy — możliwości stwierdzenia nadużycia prawa przez stronę dokonującą wypowiedzenia umowy o pracę i tym samym nie wyłącza zastosowania art. 3 p.o.p.c. (obecnie art. 5 k.c.).

Pogląd o możliwości potraktowania wypowiedzenia umowy o pracę jako nadużycia prawa zawarty jest w późniejszym orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 24.VI.1965 r. I PR 219/65, jak również w dalszym orzeczeniu z dnia 24.VIII.1965 r.<sup>11</sup>

Z roku 1966 wypada zacytować jeszcze inne orzeczenie Sądu Najwyższego, świadczące o utrwalaniu się i rozwijaniu w orzecznictwie tegoż Sądu omawiane-

<sup>10</sup> OSNCP zeszyt 1 z 1964 r., poz. 17 i OSPiKA zeszyt 7—8 z 1964 r. poz. 149 (z aprobowaną glosą M. Świącickiego).

<sup>11</sup> OSNCP zeszyt 4 z 1966 r., poz. 60.

go poglądu o bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, dokonanego w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Mianowicie w wyroku z dnia 14 maja 1966 r. I PRN 28/66<sup>12</sup> została wyrażona teza, że pracownik będący jedynym żywicielem rodziny, któremu zakład pracy wypowiada dotychczasowe warunki pracy i płacy, ale jednocześnie oferuje stanowisko pozwalające zwalnianemu wykorzystać jego kwalifikacje, powinien przystąpić do pracy na warunkach proponowanych, chociażby to nowe zajęcie było gorzej opłacane. Tak postępując, pracownik nie pozbawia się możliwości twierdzenia, że wypowiedzenie mu poprzedniego stosunku pracy jest bezskuteczne, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w związku z tym — dochodzenia między innymi różnicy pomiędzy dotychczasowym a nowym wynagrodzeniem. Zarazem taką swoją postawą przeciwstawia się on ewentualności spotkania się w procesie przeciwko zakładowi pracy z zarzutem, że nie pozostawał w sytuacji przymusowej, skoro sam zrezygnował z możliwości zarobkowania w zakresie mu dostępnym.

W wyroku zaś z dnia 17.X.1966 r. III PRN 63/66 Sąd Najwyższy stwierdził, że polityka kadrowa uspołecznionych zakładów pracy w zakresie rozwiązywania umów o pracę przez wypowiedzenie też powinna być oceniana z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Może się bowiem okazać, że w konkretnej sytuacji musi się ona spotkać z uzasadnioną dezaprobatą społeczeństwa, mimo że zakład pracy zachował przepisy regulujące tryb, formę i terminy wypowiedzenia, nie naruszając ani przepisów ustawowych, ani postanowień układowych. Sąd Najwyższy, korygując odmienne zapatrywanie sądu wojewódzkiego w rozpoznawanej sprawie, podkreślił dalej, że obowiązek oceny wypowiedzenia umowy o pracę na gruncie zasad współżycia społecznego nie ogranicza się wyłącznie do wypadków zwalniania w tym trybie jedynych żywicieli rodzin. W rezultacie Sąd Najwyższy zlecił sprawdzić twierdzenie powódki, że między zawiadomieniem przez nią władzy powołanej do ścigania przestępstw o nadużyciach na terenie zakładu pracy a rozwiązaniem z nią przez podmiot zatrudniający umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zachodzi związek przyczynowy.

Z wydanych w roku 1967 orzeczeń dotyczących omawianego zagadnienia wypada wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.XI.1967 r. III PZP 42/67-I PR 415/67. Wyrok ten wyraża trafny, jak się wydaje, pogląd, że zasady współżycia społecznego w rozumieniu art. 5 k.c. są pojęciem pluralnym, pozostającym w nierozłącznym związku z całokształtem, okoliczności danej sprawy, i w takim całościowym ujęciu wyznacza podstawy, granice i kierunki jej rozstrzygnięcia w wyjątkowych sytuacjach, które ten przepis ma na względzie. Dlatego też do jego zastosowania konieczna jest ocena całokształtu szczególnych okoliczności danego rozpatrywanego wypadku w ścisłym powiązaniu nadużycia prawa z konkretnym stanem faktycznym. Z tej też przyczyny w świetle art. 5 k.c., na podstawie zasad współżycia społecznego, nie można formułować dyrektyw o charakterze ogólnym. Zasady współżycia społecznego — kontynuuje Sąd Najwyższy — mogą stanowić podstawę dokonania korektury w ocenie nietypowego wypadku, nie służą jednak do uogólnień w sytuacjach uznawanych za typowe.

W następujących trzech orzeczeniach zajmuje się Sąd Najwyższy wypadkami wypowiedzenia umowy o pracę jedynym żywicielem rodzin. Należy tu wziąć pod uwagę, że przy rozwiązywaniu stosunku pracy z tą właśnie kategorią pracowników zdecydowanie najczęściej występuje — w sprawach rozpoznawanych przez sądy — problem nadużycia prawa przez podmiot zatrudniający.

W wyroku z dnia 5.1.1967 r. III PRN 79/66 zostało podkreślone, że pismo okólne

<sup>12</sup> OSPIKA zeszyt III z 1967 r., poz. 65.

nr 47 Prezesa Rady Ministrów w sprawie jedynych żywicieli rodzin dotyczy zwalniania takich jedynych żywicieli rodzin, którzy nie posiadają innych źródeł utrzymania. Nie dotyczy ono natomiast wypadków wypowiedzenia warunków pracy przy niezmiennych warunkach płacy, gdy zaoferowana praca odpowiada kwalifikacjom posiadanym przez pracownika. Z treści pisma okólnego wynika — stwierdza dalej Sąd Najwyższy — że szczególną ochroną powinni być objęci pracownicy będący jedynymi żywicielami rodzin, z którymi rozwiązanie umowy o pracę spowodowałoby dla nich ujemne skutki w dziedzinie materialnej w postaci popadnięcia w niedostatek lub w poważne trudności finansowe.

W orzeczeniach: z dnia 8 marca 1967 r. III PRN 13/67 i z dnia 23 marca 1967 r. III PRN 2/67<sup>13</sup> wyrażony został następujący pogląd: Dla uznania, że wypowiedzenie pracownikowi w konkretnych okolicznościach umowy o pracę jest bezskuteczne, jako powzięte z naruszeniem zasad współżycia społecznego, nie jest bezwzględnie konieczne, by pracownik czynił zadość wszystkim wymaganiom pisma okólnego nr 47 z dnia 19.IV.1960 r., gdyż zalecenia zawarte w tym piśmie dostarczają jedynie posiłkowych argumentów do uznania, że wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego. Dlatego też dla oceny, czy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest bezskuteczne, nie jest konieczne ustalenie, że był on jedynym żywicielem rodziny w znaczeniu, jakie pojęciu temu nadaje określenie „jedeny”, a więc według werbalnej wykładni taka osoba, na której wyłącznie spoczywa ciężar utrzymania rodziny. Może być bowiem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w PRL wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który jest obciążony obowiązkiem utrzymania i wychowania dzieci, chociażby do ich utrzymania został zobowiązany także drugi z rodziców, nie zajmujący się bezpośrednio ich wychowaniem, albo chociażby jedno z dzieci pobierało rentę sierocą z ubezpieczenia społecznego, jeżeli wynagrodzenie za pracę jest podstawowym źródłem utrzymania pracownika i jego dzieci. Okoliczność bowiem, że np. jedno z dzieci pobiera rentę w wysokości 480 zł miesięcznie, nie niweluje poważnej niepewności i trudności materialnych, w jakich stawia pracownika rozwiązanie z nim stosunku pracy. Takie same przesłanki, jakie leżą u podstaw negatywnej oceny wypowiedzenia umowy o pracę jednemu żywicielowi rodziny w świetle zasad współżycia społecznego, zachodzą również w stosunku do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, którego sytuacja życiowa jest zbliżona do sytuacji jedynego żywiciela rodziny w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Ze spraw rozpoznawanych w latach 1965—1968 przez sądy powiatowe i sądy wojewódzkie jako instancje rewizyjne wynika, że zapadłe w tych sądach wyroki nie odbiegają od przedstawionego wyżej stanu. Można więc ogólnie stwierdzić, że nie zdarzają się wypadki świadomego odstępstwa od ustalonych przez Sąd Najwyższy tez, uchwał i zasad prawnych, chociaż stanowisko Sądu Najwyższego formalnie nie wiązało sądu terenowego przy rozpoznawaniu innej konkretnej sprawy.

### III

Kształtujące się orzecznictwo Sądu Najwyższego co do oceny stanu faktycznego w świetle zasad współżycia społecznego stoi na straży uzasadnionych interesów pracownika i służy wytyczaniu właściwej polityki kadrowej przedsiębiorstwa. Z pola widzenia nie schodzi przy tym wzgląd na prawidłową gospodarkę kadrową w zakładzie pracy.

<sup>13</sup> OSNCP zeszyt 12 z 1967 r., poz. 223.

Daje temu w szczególności wyraz wyrok SN z dnia 25.IV.1966 r. III PRN 18/66, który oddalił rewizję nadzwyczajną od orzeczenia sądu wojewódzkiego odmawiającego stwierdzenia nieskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi samotnemu, zasłużonemu oraz wykonującemu należycie powierzone mu zadanie, ale postępującemu w sposób uniemożliwiający współpracę z innymi członkami załogi pracowniczej.

Należy tu także zacytować uchwałę, w której Sąd Najwyższy uznał za możliwe przyjęcie za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego żądania pracownika, pozbawionego pracy na skutek nieważnego wypowiedzenia mu umowy o pracę, dopuszczenia go do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas jej niewykonywania. Chodziło o pracownika, którego stosunek pracy uregulowany był postanowieniami układu zbiorowego pracy pracowników zatrudnionych w zakładach podległych Ministerstwu Rolnictwa lub nadzorowanych przez to Ministerstwo. Sąd Najwyższy odpowiedział m. in. na pytanie, czy w razie nieważności wypowiedzenia umowy o pracę (dla braku uchwały nadrzędnej instancji związkowej o wyrażeniu zgody na zwolnienie z pracy pracownika) jest zgodne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym żądanie pracownika dopuszczenia go do pracy na stanowisku, do pełnienia którego nie ma on kwalifikacji, przy jednoczesnym żądaniu zasądzenia wynagrodzenia za cały czas niepełnienia pracy, choć zakład pracy zaproponował mu w toku procesu funkcję odpowiadającą jego kwalifikacjom. Zdaniem Sądu Najwyższego przytoczone okoliczności mogą prowadzić do uznania wymienionych żądań powoda za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym.<sup>14</sup>

Z pola zainteresowań orzecznictwa nie schodzi też zagadnienie rozmiarów roszczeń pracownika o wynagrodzenie za pracę nie spełnioną w razie bezskuteczności rozwiązania z nim umowy o pracę. Również i w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego wykonało konstruktywną pracę socjalizacji stosunków pracy.

W omawianej dziedzinie nie zawsze jednak zachodzi potrzeba sięgania do zasad współżycia społecznego. Wydaje się słuszne stanowisko A. Woltera<sup>15</sup> co do konieczności bardzo oględnego stosowania przepisu art. 5 k.c.

Dotyczy to zwłaszcza zagadnienia zasądzenia w ograniczonym rozmiarze wynagrodzenia za pracę nie spełnioną na podstawie art. 455 k.z. Wynagrodzenie to bowiem jest świadczeniem wzajemnym za aktywną gotowość świadczenia tej pracy. Żeby można było przypisać tę cechę aktywności, jest rzeczą konieczną, aby podmiot zatrudniający o tym wiedział, bo przecież tylko wówczas można mówić o przeszkodach, jakie stawia on pracownikowi. W braku tej aktywnej gotowości wynagrodzenie nie przysługuje — bez potrzeby sięgania po argument o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego żądania wynagrodzenia za pracę nie spełnioną.<sup>16</sup> Jest to gotowość w znaczeniu prawnym. Jej istnieniu nie przeczy ani choroba pracownika, ani zajście innych okoliczności, które uzasadniają nieobecność jego w pracy. Nie będzie mógł natomiast powołać się na swą gotowość pracownik, którego zachowanie się świadczy o tym, że nie dokładał starań, by jak najprędzej uzyskać możliwość podjęcia przerwanej świadczenia, a zatem który nie podjął proponowanych pertraktacji lub zwlekał z dochodzeniem swych uprawnień przed organem sąjącym.

<sup>14</sup> Uchwała SN z dnia 5.I.1967 r. III PZP 40/66, ogłoszona w OSNCP zeszyt 4 z 1967 r., poz. 64.

<sup>15</sup> A. Wolter: Rola zasad współżycia społecznego w nowych kodeksach, NP nr 11 z 1964 r., str. 1036—1042.

<sup>16</sup> Wyrok nie publikowany z dnia 8.I.1968 r. II PR 316/67.



Od gotowości w znaczeniu prawnym należy odróżnić gotowość w znaczeniu faktycznym, czyli pozostawanie do rozporządzenia kierownika pracy, co jest warunkiem powstania zarobkowych roszczeń przestojowych.<sup>16a</sup>

Powoływanie się na te zasady było i jest również bezprzedmiotowe w sytuacji, gdy pracownik nie wskutek bezprawnego odsunięcia go od wykonywania pracy, lecz w następstwie niepodjęcia innej, dostępnej dlań i stosownej pracy — w ramach przewidzianego w Konstytucji obowiązku zatrudnienia — nie uzyskał zarobku; w takiej bowiem sytuacji ulega przerwaniu związek przyczynowy między szkodą a bezprawnym odsunięciem pracownika od poprzednio wykonywanej pracy.

Wydaje się też, że w orzecznictwie bezpodstawnie wymagano, by pracownik domagający się wynagrodzenia za pracę nie spełnioną ubiegał się osobno o dopuszczenie do wykonywania dotychczasowej pracy, gdyż w żądaniu wynagrodzenia za pracę nie spełnioną mieści się wyrażenie gotowości jej wykonywania, pracownik zaś jest uprawniony, lecz nie zobowiązany, domagać się osobno dopuszczenia do pracy.

Zaprezentowane tu orzecznictwo oraz przedstawione wnioski sprawiają sądom powszechnym znaczne trudności nie tylko przy rozwiązywaniu zagadnień natury czysto prawnej, ale i przy życiowym, zgodnym ze społecznym poczuciem sprawiedliwości rozstrzygnięciu tych spraw.

Nieważne wypowiedzenie umowy o pracę jako czynność prawna nie wywołuje zamierzonych skutków i nie prowadzi do wygaśnięcia tej umowy. Podobnie rzecz się przedstawia z bezskutecznym wypowiedzeniem umowy o pracę. W obu wypadkach stosunek pracy trwa ze wszystkimi jego konsekwencjami. Sądy terenowe uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, orzekają różnie: przywracają lub dopuszczają do pracy. Natomiast Sąd Najwyższy, bez względu na różnice w powołaniu podstawy prawnej (art. 3 p.o.p.c. lub art. 41 p.o.p.c. bądź art. 5 k.c. lub art. 58 § 2 k.c.), zajmuje konsekwentnie stanowisko, że wobec nieskuteczności takiego wypowiedzenia dopuszcza się pracownika do pracy, gdyż stosunek pracy trwa nadal.

#### IV

Jak już wyżej zaznaczono, Sąd Najwyższy w orzeczeniu I PR 72/63 wypowiedział pogląd prawny<sup>17</sup> o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego niezgodnie z zasadami współżycia społecznego (art. 3 p.o.p.c., a obecnie art. 5 k.c.), przy czym koncepcja ta została w zasadzie aprobowana tak w orzecznictwie tego Sądu, jak i w orzecznictwie sądów terenowych.

Odmienne natomiast stanowisko w tej kwestii zajęła w piśmie okólnym z dnia 5.X.1961 r.<sup>18</sup> Centralna Rada Związków Zawodowych stwierdzając, co następuje:

„Powołane pismo okólnie (chodzi o pismo nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19.IV.1960 r., MP Nr 36, poz. 180 — uwaga moja M.W.) określa zasady szczególnej ochrony przed zwolnieniem z pracy tych, którzy ze względów społecznych na taką ochronę zasługują, a zatem w swej treści stanowi ono wyraz socjalistycznego stosunku Państwa Ludowego do człowieka pracy. Biorąc przy tym pod uwagę, że akt ten pochodzi od Prezesa Rady Ministrów i że wydany został w poro-

<sup>16a</sup> M. Świącicki: Prawo wynagrodzenia za pracę, PWN, Warszawa 1963, str. 177 i 186.

<sup>17</sup> Por. przypis 10.

<sup>18</sup> Biuletyn CRZZ z 1960 r. Nr 12, poz. 119.

zumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, należy uznać, że zasady w tym piśmie wyrażone są zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym, które powinny być bezwzględnie przestrzegane, a zwolnienie pracownika z pracy z naruszeniem tych zasad powinno być ocenione w świetle art. 41 p.o.p.c. jako nieważne.”

Odpowiednikiem art. 41 p.o.p.c. jest obecnie art. 58 § 2 k.c.

Różnica podstaw stosowanych przez Sąd Najwyższy (bezskuteczność) i przez Centralną Radę Związków Zawodowych (nieważność) tkwi w teorii nadużycia prawa.<sup>19</sup>

Wyczerpujące oświetlenie zasadniczych zrębów tej teorii wykracza — oczywiście — poza ramy niniejszego opracowania, jednakże trzeba na ogół zaznaczyć, że porządek prawny zapewnia podmiotom prawnym ochronę ich słusznym interesów za pomocą różnego typu praw podmiotowych.

Treść tych praw ulega zrelatywizowaniu i dostosowaniu do społeczno-gospodarczego ich przeznaczenia ze względu na możliwość kolizji interesów innych osób. Zakaz nadużycia prawa ma zapobiegać wykonywaniu prawa sprzecznie z interesami społeczeństwa za pomocą klauzul generalnych określających granice wykonywania praw podmiotowych; poza tymi granicami korzystanie z prawa podmiotowego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony porządku prawnego (art. 5 k.c.), stanowi więc działanie lub zaniechanie pozaprawne. jako bezprawie cywilne, które w określonych sytuacjach może mieć nawet cechy czynu niedozwolonego (art. 415 k.c.).

Normy o nadużyciu prawa musiały się znaleźć w części ogólnej prawa cywilnego, w jego przepisach wstępnych, gdyż dotyczą wszelkich praw podmiotowych najróżnorodniejszego charakteru, w tym także odpowiednio praw wynikających ze stosunku pracy, na co wskazuje art. XII § 3 przepisów wprowadzających kodeks cywilny.<sup>20</sup>

Kodeks cywilny z 1964 r. przejął najważniejsze klauzule, jakie obowiązywały poprzednio, jednakże z pewnymi zmianami, których konsekwencje mogą zaważyć na właściwej wykładni następstw nadużycia prawa.

Art. 5 k.c. przewiduje dwie klauzule generalne:

- a) zgodność wykonywania praw podmiotowych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i
- b) zgodność z zasadami współżycia społecznego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma charakter celowościowy. Ma ona zapobiegać powstawaniu sprzeczności między wykonywaniem prawa podmiotowego a celem, ze względu na który przysługuje ono uprawnionemu. Każde prawo podmiotowe ma służyć określonymu zadaniu społeczno-gospodarczemu. Funkcjonalne ujmowanie prawa w działaniu lub w zaniechaniu sprzecznym z jego przeznaczeniem konkretyzuje nadużycie tego prawa. Interes społeczny ma stanowić przeciwwagę dla nie liczącego się z tym interesem zbyt indywidualistycznego wykonywania praw podmiotowych.

Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa jest rozwinięciem (uzupełnieniem) szerszej, bo obejmujące także prawa niemajątkowe, klauzuli zasad

<sup>19</sup> A. Szpunar: *Nadużycie prawa podmiotowego*, Kraków 1947; A. Stelmachowski: *Klauzule generalne w k.c.*, PIP nr 1 z 1965 r. oraz powołana tam literatura.

<sup>20</sup> Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 94.

współzycia społecznego. Zmienne w tym względzie nasze orzecznictwo sądowe i polska doktryna nie dostarczyły dotychczas podstaw do wyczerpującego i jednolitego wyjaśnienia treści zasad współzycia społecznego, ich funkcji i granic stosowania.

Z dotychczasowych dociekań i osiągnięć doktryny oraz orzecznictwa wynika, że nie można ściśle ustalić treści zasad współzycia społecznego. Zastosowanie bowiem tych zasad ma umożliwić oderwanie się od sztywnych norm prawa pozytywnego, ujętych abstrakcyjnie i uwzględniających jedynie sytuacje typowe, wynikające z przeciętnej kolizji interesów. Z tej przyczyny możliwy jest rozdzwiek między użyciem z wyrażonej normy prawnej treści prawa podmiotowego a jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem albo między wymienioną treścią tego prawa a dostosowaniem jej do sytuacji nietypowych.

W takich sytuacjach wynikające z zasad współzycia społecznego normy moralne<sup>21</sup> lub obyczajowe wywołują dezaprobatę społeczną.<sup>22</sup> Mogą tu wchodzić w rachubę tylko te normy moralne lub obyczajowe, które odnoszą się do postępowania wobec innych członków społeczeństwa. Użycie bowiem w art. 5 k.c. określenia „Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” w odniesieniu do zasad współzycia społecznego konkretyzuje je w zasięgu polskiego społeczeństwa budującego socjalizm, wyrosłego na gruncie polskich obyczajów i tradycji historycznych.<sup>23</sup>

W czasie prac ustawodawczych wypowiediano pogląd, który przez pewien czas był poglądem przeważającym, że stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego przyczyniało się do niepewności prawa, dawało bowiem podstawę do zastępowania rozstrzygnięć opierających się na przepisach ustawy rozstrzygnięciami opartymi na „subiektywnym poczuciu słuszności.”

Pogląd ten nie utrzymał się w kodeksie cywilnym, który zachował klauzule generalne w postaci stosowania korektury użytku prawa, wynikającej z klauzul generalnych (art. 4, 5 i 386 k.c.).

Zwłaszcza korektura wynikająca z zasad współzycia społecznego (art. 5 k.c.) ma istotne znaczenie przy stosowaniu obowiązujących przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż pochodzą one z innej formacji społecznej i politycznej. W tym właśnie zakresie prawo przyjęte z okresu międzywojennego w sposób coraz mniej wierny odzwierciedla stosunki przez nie regulowane.<sup>24</sup>

Powstaje więc konieczność dostosowania zbyt sztywnego systemu prawa pozytywnego, które normuje wypowiedzenie umownego stosunku pracy, do potrzeb życia.

Klauzule generalne, a zwłaszcza klauzula zasad współzycia społecznego, spełniają doniosłą funkcję uelastyczenia prawa pozytywnego i nadania mu charakteru dynamicznego, pozwalającego na jego dalszy rozwój bez zbyt częstej interwencji ustawodawcy. Pozwalają one na nasycenie prawa — przy jego stosowaniu — treścią społeczno-polityczną, odpowiadającą współczesnym potrzebom.

Podobnie jak w prawie dotychczasowym, klauzule generalne stanowią tamę zabezpieczającą przed niewłaściwym sposobem wykonywania prawa lub przed niewłaściwym jego zastosowaniem. Bezpieczeństwo obrotu zostaje przez to w jakiejś mierze podważone, ale musi ono ustąpić w sprawach nietypowych przed koniecznością dokonywania korektur, o których była wyżej mowa.

<sup>21</sup> J. Nowacki: Z problematyki zasad współzycia społecznego, NP nr 7—8/1954.

<sup>22</sup> Z. Ziemiński: Normy moralne a normy prawne, Poznań 1963, str. 106.

<sup>23</sup> Por. przypis. 19.

<sup>24</sup> K. Marks, F. Engels: Dzieła wybrane, Warszawa 1949, tom II str. 15.

Zasady współżycia społecznego kształtują się w określonym czasie i podlegają stałemu rozwojowi, są więc z natury swojej zmienne, ale działają w sposób określony w przepisach prawa, które się na te zasady powołują, i nie mogą wykroczyć poza ramy tych przepisów.<sup>25</sup> Jest to mechanizm działania klauzul generalnych.

Z mechanizmem działania klauzuli zasad współżycia społecznego w zakresie wypowiedzenia umów o pracę wiąże się kontrowersyjna w literaturze kwestia skutków wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w sposób sprzeczny z zasadami wymienionymi w art. 5 k.c.

Pogląd o nieważności oświadczenia woli wyrażającego wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego wypowiedzieli: T. Zieliński<sup>26</sup>, W. Piotrowski<sup>27</sup>, R. Staniszewski<sup>28</sup>, a ostatnio L. Krąkowski<sup>29</sup>. Nieważności tej wymienieni autorzy dopatrują się w art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 5 k.c.

Natomiast odmienne stanowisko Sądu Najwyższego, zajęte w tej kwestii w przeważającej liczbie orzeczeń,<sup>30</sup> zaaprobowali: M. Świącicki<sup>31</sup>, A. Wolter<sup>32</sup>, A. Stelmachowski<sup>33</sup>, J. Szczerski<sup>34</sup> i A. Malanowski<sup>35</sup>. Według aprobowanego przez nich poglądu wypowiedzenie umowy o pracę w sposób sprzeczny z zasadami przewidzianymi w art. 5 k.c. jest bezskuteczne, co wynika wyłącznie z tego przepisu.

Powyższe różnice stanowisk w kwestii, jaki przepis stanowi podstawę bezskuteczności bądź nieważności wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego zasady współżycia społecznego, są wynikiem istnienia dwu odmiennych teorii w zakresie nadużycia prawa. Są to teorie zewnętrzna i wewnętrzna.

Według teorii zewnętrznej — w razie nadużycia prawa uprawniony nie wykracza poza granice prawa podmiotowego, przeciwnie działa zgodnie z przysługującym mu prawem podmiotowym. To działanie staje się działaniem niedozwolonym i zobowiązuje do odszkodowania jedynie dlatego, że pobudki działania uprawnionego były niedozwolone. Jeżeli te pobudki są sprzeczne ze społeczno-go-

<sup>25</sup> A. Malanowski: Z problematyki ograniczenia dopuszczalności wypowiedzenia umów o pracę na tle art. 5 k.c., PiP nr 4—5/1967, str. 692.

<sup>26</sup> T. Zieliński: Nieważne wypowiedzenie umowy o pracę, PUG nr 10/1964, str. 279 i nast. oraz tenże autor: Ochrona jedynych żywicieli rodzin w prawie pracy, NP nr 7—8/1965, str. 811.

<sup>27</sup> W. Piotrowski: Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy, Wydawnictwo Prawnicze 1966, str. 34.

<sup>28</sup> R. Staniszewski: Glosa do orzeczenia Sądu Najwyższego z 23.I.1963 r. I PR 72/63, PiP nr 1/1965, str. 137 i nast.

<sup>29</sup> L. Krąkowski: Z problematyki nadużycia prawa w stosunkach pracy, PiP nr 12/1967, str. 979 i nast.

<sup>30</sup> Por. orzeczenie Sądu Najwyższego cytowane pod przypisem 10 oraz szereg innych orzeczeń. W jednym tylko orzeczeniu SN z dnia 6.VII.1963 r. I PR 322/63 (ogłoszonym w OSpIKA nr 5 z 1964 r. pod poz. 99) wydaje się dominować pogląd o nieważności oświadczenia woli wypowiadającego umowę o pracę ze względu na powołanie art. 41 p.o.p.c. (odpowiednika obecnie obowiązującego art. 58 § 2 k.c.), jednakże sposób uzasadnienia tego wyroku nie przekreśla możliwości przyjęcia koncepcji o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na powołanie art. 3 p.o.p.c. (obecnie art. 5 k.c.).

<sup>31</sup> M. Świącicki: Glosa powołana w przepisie 10.

<sup>32</sup> Por. przypis 15.

<sup>33</sup> Por. przypis 19.

<sup>34</sup> Por. przypis 3 oraz tenże autor: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy, PiP nr 12/1965, str. 898—900.

<sup>35</sup> Por. przypis 25.

spodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współzycia społecznego (art. 5 k.c.), powstaje obowiązek naprawienia wyrządzonej szkody.

Natomiast według teorii wewnętrznej prawa podmiotowe są ograniczone w swej treści i w sposobie wykonywania, m. in. przez wspomniane klauzule z art. 5 k.c., różnie nazywane w różnych systemach prawa.<sup>36</sup>

Prawo podmiotowe służy zasługującym na ochronę interesom jednostek. Z tego względu ten, kto działa niezgodnie z klauzulami z art. 5 k.c., przekracza granice prawa podmiotowego i działa bezprawnie:

Jeżeli przyjąć, że przepis zawierający klauzulę generalną zasad współzycia społecznego w PRL (art. 5 k.c.) oparty jest na teorii zewnętrznej, to wówczas można by bronić poglądu, iż podstawą roszczenia pracownika może być przepis określający granice woli stron w kształtowaniu treści czynności prawnej, a więc art. 58 § 2 k.c. W myśl bowiem tej teorii prawo podmiotowe istnieje w granicach określonych obowiązującym przepisem, ale wymieniona klauzula generalna zakazuje jedynie korzystania z tego prawa w określonych wypadkach.

Jeżeli natomiast przyjmiemy, że przepis określający sposób korzystania z praw podmiotowych oparty jest na teorii wewnętrznej nadużycia prawa, w myśl której prawo podmiotowe nie istnieje poza granicami określonymi klauzulą generalną, to wówczas podstawą roszczenia może być tylko i wyłącznie przepis zawierający tę klauzulę, a więc art. 5 k.c.

Wydaje się, że istniejące jeszcze wątpliwości pod rządami przepisów ogólnych prawa cywilnego z 1950 r. straciły podstawę na gruncie kodeksu cywilnego z 1964 roku. Wypowiadający się w tej mierze przedstawiciele doktryny<sup>37</sup> zgodni są co do tego, że w świetle art. 5 k.c. prawo podmiotowe istnieje jedynie w granicach określonych dyspozycją art. 5 k.c. Wskazuje na to, prócz literalnego brzmienia tego przepisu, również fakt pominięcia w kodeksie cywilnym wypadku nadużycia prawa przewidzianego w art. 135 k.z. Skoro bowiem nadużycie prawa jest czynem niedozwolonym, to wystarcza ogólna norma zawarta w art. 415 k.c.

Jeżeli więc prawo wypowiedzenia umowy o pracę, tak jak każde prawo podmiotowe, nie istnieje — zgodnie z wewnętrzną teorią nadużycia prawa — poza granicami określonymi przez klauzule generalne wymienione w art. 5 k.c., to nie może być mowy o ważności czy nieważności czynności prawnej, skierowanej na wykonywanie tego nie istniejącego prawa.<sup>38</sup>

Jak to trafnie określił M. Świącicki w swej glosie, „sprawa zatem po prostu nie przejdzie na teren art. 41 p.o.p.c. (odpowiednika art. 58 § 2 k.c.), bo podmiotowi zatrudniającemu nie będzie służyć uprawnienie do dokonania owej czynności prawnej.”<sup>39</sup>

Ponadto art. 58 § 2 k.c. nie wymienia — jako przyczyny nieważności — sprzeczności czynności prawnej ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Tak więc nieważne byłoby tylko wykonywanie prawa sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, natomiast nie można by mówić o nieważności wówczas, gdy czynienie użytku z prawa pozostawałoby jedynie w sprzeczności ze społeczno-gospo-

<sup>36</sup> Najczęściej w innych ustawodawstwach (podobnie jak poprzednio w naszym kodeksie zobowiązań) klauzule te były określane jako zasady dobrej wiary i dobrych obyczajów czy też jako zwyczaje uczciwego obrotu.

<sup>37</sup> Por. przypisy 15, 19 i 26, a nadto S. Grzybowski: *Struktura i treść przepisów prawa cywilnego odsyłających do zasad współzycia społecznego*, „*Studia cywilistyczne*”, tom VI, Kraków, str. 38.

<sup>38</sup> Por. przypis 25 (str. 693 i 694).

<sup>39</sup> Por. glosę powołaną w przypisie 10.

darczym przeznaczeniem prawa. Art. 5 k.c. traktuje obie te klauzule generalne równorzędnie, nie można więc przypuścić, żeby ustawodawca zakładał różne skutki ich działania.

Koncepcji opartej wyłącznie na art. 5 k.c. można by postawić zarzut, że przekreśla ona w ogóle dyspozycję art. 58 § 2 k.c., gdyż w wypadku takim nie znalazłaby ona nigdy zastosowania. Zarzut taki byłby jednak niesłuszny, albowiem art. 5 k.c. wydaje się mieć zastosowanie jedynie wówczas, gdy istnieje już określony stosunek prawny. Ze względu na podkreślone przez M. Święckiego wcześniejsze działania zasad współżycia społecznego, wyłącza on jedynie zastosowanie art. 58 § 2 k.c. do tych oświadczeń woli, do których strona jest „uprawniona” z racji tego stosunku (czynności niesamoistnych)<sup>40</sup>; natomiast nie może on znaleźć zastosowania do czynności prawnych kształtujących, które nie znajdują oparcia w istniejącym stosunku prawnym (w czynnościach samoistnych), gdyż nie można wtedy mówić o istnieniu prawa podmiotowego, do którego stosuje się art. 5 k.c. Jeżeli więc nie istniał żaden stosunek prawny, a strony powołujące go do życia umieściły w umowie postanowienia o treści wprowadzicie nie zabronionej wyraźnie przez przepis prawa, ale takie, że można je uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, to wówczas czynność prawna w tym zakresie na zasadzie art. 58 § 2 k.c. będzie nieważna. W sferze stosunków pracy przykładem takiej sytuacji może być zawarcie umowy o pracę z ustaleniem wynagrodzenia (w braku przepisów regulujących to wynagrodzenie) na rażąco niskim poziomie w stosunku do ilości i jakości pracy, jaka ma być świadczona przez pracownika.

Tak więc czynności prawne kształtujące, które są „wykonywaniem prawa”, można będzie w określonych wypadkach uznać za bezskuteczne na zasadzie art. 5 k.c. i wówczas nie zostanie przekreślona klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, która — przy odmiennym ujęciu — traciłaby w ogóle rację bytu wobec braku sankcji, natomiast czynności prawne kształtujące, których nie można uznać za zmierzające do „wykonywania prawa” w sensie art. 5 k.c. (czynności samoistne), mogą być dotknięte nieważnością z art. 58 § 2 k.c.<sup>41</sup>

Art. 5 k.c. nie zawiera wprowadzicie w swojej treści terminu techniczno-prawnego co do bezskuteczności użytku uczynionego z prawa podmiotowego i w tym tkwi zapewne przyczyna kontrowersyjności poglądów w tej materii w literaturze. Niemniej jednak należy się przychylić do ustalonego w tej mierze stanowiska Sądu Najwyższego, przy czym bezskuteczność nie może tu być rozumiana jako jedna z różnych rodzajów sankcji wadliwych czynności prawnych (nieważność bezwzględna, nieważność względna, bezskuteczność zawieszona i bezskuteczność względna)<sup>42</sup>, natomiast należy ją rozumieć w potocznym określeniu stanu prawnego powstałego na skutek bezprawia cywilnego, jakiego dopuścił się podmiot zatrudniający przez nadużycie swego prawa.

Omówione funkcje klauzul generalnych w stosunkach pracy i mechanizm ich działania prowadzą do uznania, że nie można rozwiązać trwałości stosunku pracy z przyczyn, które pozostają w kolizji ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego w PRL.

Działanie takie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z jego ochrony (art. 5 k.c.). W konsekwencji więc także czynność zmierzająca do ukształ-

<sup>40</sup> T. Zieliński w pracy pt.: *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy* (Kraków 1968) wypowiada na str. 131 w przypisie 438 pogląd, że rozróżnienie czynności „samoistnych” i „niesamoistnych” nie znajduje oparcia w ustawie.

<sup>41</sup> Por. przypis 25.

<sup>42</sup> A. Wolter: *Prawo cywilne — Zarys części ogólnej*, Warszawa 1967, str. 270 i nast.

towania prawnego stosunku pracy w inny sposób przez jego rozwiązanie nie ma charakteru czynności prawnej i dlatego wszelkie konstrukcje o wadliwości czynności prawnych nie mogą tu wchodzić w grę, skoro działanie podmiotu zatrudniającego musi być zakwalifikowane jako działanie bezprawne.

Bezskuteczność wypowiedzenia w takich sytuacjach ma charakter względny, zachodzi ona bowiem tylko wówczas, gdy stwierdza ją sąd na żądanie oraz w stosunku do osoby uprawnionej.

Pracownik powinien jednak wystąpić z pozwem w czasie odpowiednio krótkim, świadczącym o rzeczywistym zamiarze i gotowości podjęcia poprzednio wykonywanej pracy. Wypada tu przytoczyć orzeczenie SN z dnia 29.XI.1962 r. III PO 12/62<sup>43</sup>, w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że tylko w okolicznościach wyżej wskazanych podjęcie innego zatrudnienia może nie przesądzać samo przez się o bezzasadności roszczenia o dopuszczenie do pracy u poprzedniego podmiotu zatrudniającego. Pogląd bowiem wyłączający — w razie podjęcia pracy gdzie indziej — zasadność żądania dopuszczenia do poprzedniej pracy faworyzowałby niesłusznie pracowników oczekujących beczynnie na wynik sporu. Słusznie J. Szczerski<sup>44</sup> zwrócił uwagę na to, że u podłoża tej tezy Sądu Najwyższego leży możliwość uznania, iż zachowanie się pracownika po bezskutecznym wypowiedzeniu mu umowy o pracę daje podstawę do wniosku o zrzeczeniu się roszczenia o dopuszczenie do pracy. W razie zaś ustalenia, że w takiej sytuacji doszło do rozwiązania umowy przez obie strony, mogą powstać poważne trudności ustalenia daty tego rozwiązania.

Dla ścisłości należy odnotować, że cytowany w niniejszym opracowaniu autor T. Zieliński, który wypowiadał się za poglądem o nieważności wypowiedzenia dokonanego w sposób sprzeczny z art. 5 i 58 § 2 k.c., wystąpił z nową koncepcją<sup>45</sup> wyprowadzoną przy pomocy analogii *legis*, pozwalającej na stosowanie norm dekretu z dnia 18.I.1956 r. w wypadkach bezprawnych wypowiedzeń dokonanych przez podmiot zatrudniający, przy czym stanowisko swoje uzasadnia tym, że brak jest w ustawodawstwie pracy normy określającej sankcje bezprawnych wypowiedzeń. Wykorzystanie zaprezentowanej przez T. Zielińskiego wykładni w dziedzinie rozwiązywania umów o pracę oznaczałoby, że sankcje przewidziane w art. 10 i 11 dekretu z dnia 18.I.1956 r. miałyby zastosowanie w następujących sytuacjach:

- I. w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez podmiot zatrudniający:
  - 1) bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody (wykładnia językowa art. 10 i 11),
  - 2) bez zachowania wymagań z art. 9 dekretu (wykładnia rozszerzająca cytowanych przepisów),
  - 3) po upływie terminu z art. 2 ust. 2 dekretu (wykładnia rozszerzająca art. 10 i 11);
- II. w razie wypowiedzenia umowy przez przedmiot zatrudniający wbrew zakazom ustawowym (lub układu zbiorowego), bez przewidzianej prawem zgody bądź w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (analogia *legis* z art. 10 i 11).

<sup>43</sup> OSNCP nr 12 z 1963 r., poz. 271.

<sup>44</sup> J. Szczerski: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy (drugie półrocze 1963), PiP nr 1/1965, str. 98 i 100.

<sup>45</sup> Por. przypis 40 (str. 141 i 142).

We wszystkich powyższych wypadkach pracownik, z którym stosunek pracy został bezprawnie rozwiązany, mógłby według T. Zielińskiego żądać przywrócenia do pracy i wynagrodzenia w rozmiarach określonych w art. 10 ust. 2 i 3 albo odszkodowania stosownie do art. 11 dekretu.

Przedstawiona rozbieżność, polegająca na stwierdzeniu przez jednych nieważności, a przez innych bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w wypadkach nadużycia prawa, mimo swej doniosłości teoretycznej, nie ma jednak praktycznego znaczenia, gdyż przyjęcie jednej bądź drugiej konstrukcji daje ten sam wynik i umożliwia realizację tych samych roszczeń pracownika.

Natomiast co do koncepcji T. Zielińskiego, zmierzającej do całkowitego zrównania sytuacji pracowników we wszystkich wypadkach sprzecznego z ustawą lub zasadami współżycia społecznego rozwiązania umowy o pracę, to wydaje się, że jest ona obecnie nie do przyjęcia, i to nie tyle ze względu na jej kontrowersyjność *de lege lata*, ale przede wszystkim dlatego, że w świetle już dokonanych i zamierzonych w najbliższej przyszłości zmian ustawodawczych w omawianym zakresie nie byłaby celowa zmiana dotychczasowej linii orzecznictwa, a to tym bardziej, że za jej utrzymaniem przemawia szereg dalszych argumentów przytoczonych przez J. Szczerskiego w „Przeglądzie orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1964”.<sup>46</sup> Argumentów tych nie cytuję dlatego, że zachodziłaby jednocześnie konieczność przedstawienia też tych autorów, z którymi J. Szczerski polemizuje.

#### V

Wydaje się, że w okresie obowiązywania art. 3 p.o.p.c. praktyka sądów i stanowisko przeważającej części doktryny odpowiadały omówionej wyżej zewnętrznej teorii nadużycia prawa. Uważano, że art. 3 p.o.p.c. (odpowiadający obecnemu art. 5 k.c.) mógł być jedynie środkiem obronnym, natomiast nie stwarzał samodzielnej podstawy do wytoczenia powództwa. Według sformułowania A. Ohanowicza, obowiązek przestrzegania zasad współżycia „jest to obowiązek bez opowiadającego mu uprawnienia.”<sup>47</sup>

Pod rządem kodeksu cywilnego nie można już bronić tezy, że klauzula zasad współżycia społecznego może stanowić jedynie narzędzie obrony. Osobie zagrożonej działaniami sprzecznymi z tymi zasadami przysługuje bowiem powództwo o ustalenie, a w niektórych okolicznościach — na tle konkretnego układu stosunków — także powództwo o świadczenie.

Poglądu tego już przed dziesięciu laty broniła A. Kędzierska<sup>48</sup>, stojąc na stanowisku, że art. 3 p.o.p.c. oparty był na teorii wewnętrznej. Należy wszakże podkreślić, że z samych zasad współżycia społecznego nadal nie można wywodzić samoistnego prawa<sup>49</sup>, ale z konkretnego stosunku prawnego już istniejącego mogą powstać konkretne uprawnienia, wywodzące się ze sprecznych z zasadami współżycia społecznego działań lub zaniechań przeciwnika.

W tym znaczeniu kodeks cywilny przywrócił „równowagę” w omawianym zakresie, gdyż zasady współżycia uczynił nie tylko źródłem obowiązków, ale także współczynnikiem odpowiadających im uprawnień<sup>50</sup>.

<sup>46</sup> PiP nr 12/1965, str. 900.

<sup>47</sup> A. Ohanowicz: Glosa zamieszczona w PiP nr 7/1964, str. 171.

<sup>48</sup> A. Kędzierska: Glosa do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25.I.—7.V.1966 r., PiP nr 3/1958, str. 531—535.

<sup>49</sup> Także w sytuacjach wymienionych w art. 419, 428, 431 § 2 lub 446 § 2 zd. 2 k.c. zasady współżycia społecznego nie są wyłącznym źródłem roszczenia, lecz stanowią składnik stanów faktycznych w tych przepisach.

<sup>50</sup> A. Stelmachowski: op. cit., przypis 19.



Art. 5 k.c. może więc stanowić podstawę do stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę stanowiącego nadużycie prawa, ale sam nie będzie wyłącznym źródłem roszczenia np. o wynagrodzenie za pracę nie spełnioną z powodu niedopuszczenia do pracy, gdyż podstawą takiego roszczenia będzie art. 455 k.z. Stanowisko to zostało szczegółowo uzasadnione w cytowanym wyżej orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 23.I.1963 r.<sup>51</sup>

## VI

W świetle dotychczasowych rozważań orzeczenie sądu lub komisji rozjemczej, stwierdzające nadużycie prawa do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, uznać należy za deklaratywne. Stwierdza ono bowiem, że działał albo nie działał mechanizm klauzul generalnych z art. 5 k.c.

Stwierdzenie w orzeczeniu organu rozstrzygającego spór o nadużycie prawa w tym zakresie oznacza, że wypowiedzenie umowy o pracę przez podmiot zatrudniający było bezprawne (art. 5 k.c.), a co za tym idzie — że stosunek pracy trwa nadal. Orzeczenie sądu nakazujące dopuszczenie do pracy stwierdza bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę było bezskuteczne i daje podstawę do zasądzenia przewidzianego w art. 455 k.z. wynagrodzenia za pracę nie świadczoną od daty bezskutecznego rozwiązania umowy o pracę, jeżeli, o czym już była wyżej mowa, pracownik od tej daty gotów był w sposób aktywny do świadczenia pracy, lecz nie świadczył jej z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

## VII

Na zakończenie wypada zauważyć, że rozwijające się w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego wespół z nauką prawa powinno stanowić materiał przydatny przy podejmowaniu decyzji co do uregulowania wypowiedzenia umowy o pracę w przyszłej ustawie o stosunku pracy.

Wnioski płynące z obserwacji i analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego dostarczają materiału do przemyśleń przy projektowaniu dalszych zmian istniejącego stanu prawnego. W świetle orzecznictwa wychodzą na jaw braki obowiązującego prawa pracy i krystalizują się kierunki ustawowego ujęcia zasad i instytucji bądź okrzepłych już w orzecznictwie, bądź też tylko zarysowujących kontury, wymagające umocnienia i wypełnienia treścią odpowiednich przepisów.

Można by tu przytoczyć uchwałę składu 7 sędziów SN z dnia 7.VI.1965 r. (OSNCP nr 7—8/1966, poz. 105) dotyczącą dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w stosunku do pracowników szczególnie chronionych, wobec których właściwe przepisy zezwalają na rozwiązanie umowy o pracę jedynie z ważnych przyczyn (i z winy pracownika) oraz za zgodą odpowiednich organów (rady zakładowej, zarządu okręgowego związku zawodowego, prezydium rady narodowej). Uchwała ta, bez względu na krytyczne glosy W. Szuberta i J. Kruszewskiej, dała asumpt do ustawowego rozwiązania tego zagadnienia w art. 28 w stosunku do inwalidów wojennych i wojskowych w ustawie z dnia 23.I.1968 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 11).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w omawianym zakresie zaważyło także na ujęciu instytucji wypowiedzenia umowy o pracę w cytowanej na wstępie ustawie

<sup>51</sup> Por. przypis 10.

z dnia 15 lipca 1968 r. a dotyczącej pracowników rad narodowych. Jest to pierwsze rozwiązanie ustawodawcze o tak szerokim zasięgu, należy zaś przypuszczać, że również dalsze akty normatywne pójdą po tej samej linii. Wypada więc w tych warunkach, choćby w znacznym skrócie, scharakteryzować ujęcie wypowiedzenia umowy o pracę w tym akcie prawnym.

Na pierwszy plan należy wysunąć tu przywilej stabilności stosunku pracy z pracownikami o dłuższym stażu pracy, a następnie: obowiązek przytoczenia przez podmiot zatrudniający przyczyny rozwiązania stosunku pracy, przedłużenie do 5 lat okresu przed nabyciem prawa do emerytury jako okresu chroniącego przed wypowiedzeniem w razie zmniejszenia liczby etatów lub likwidacji komórki organizacyjnej, zastrzeżenie pisemnej formy wypowiedzenia umowy o pracę, zapewnienie prawa do pracy z zachowaniem jej ciągłości tym pracownikom, z którymi stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn organizacyjnych, obowiązkowe zasięganie opinii organu związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, rozciągnięcie dekretowej instytucji „przywrócenia do pracy” także na wypadki rozwiązania w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, odmienne niż w dekreście z 18.I.1956 r. uregulowanie skutków braku formy oświadczenia woli podmiotu zatrudniającego wypowiadającego umowę o pracę przez wypowiedzenie, które pozostaje skuteczne mimo braku formy.

Przytoczone cechy nie wyczerpują oczywiście charakterystyki omawianej ustawy, wskazują jednak na kierunek rozwiązań w tym zakresie podjęty przez polskiego ustawodawcę. Zwłaszcza należy podkreślić, że w ustawie o pracownikach rad narodowych zostało uregulowane w sposób jednolity rozwiązanie umowy o pracę bez względu na to, czy skutek ten został osiągnięty w drodze wypowiedzenia czy też bez wypowiedzenia. W każdym z tych wypadków, łącznie z wypadkami niezachowania przepisanej prawem formy pisemnej, następuje skuteczne rozwiązanie umowy o pracę.

Jeżeli również znajdująca się już w opracowaniu ustawa o stosunku pracy w podobny sposób rozwiąże instytucję wypowiedzenia umowy o pracę, to wówczas straci na ostrości omawiany problem bezskuteczności wypowiedzenia wynikającej z art. 5 k.c. bądź nieważności wypowiedzenia znajdującej swoją podstawę w art. 58 § 2 k.c.

W zasadzie jednak wydaje się, że do czasu wydania nowego prawa pracy posługiwanie się przepisem art. 5 k.c. w sposób wyżej przedstawiony może być uzasadnione i prowadzi będzie do społecznie słusznych rozstrzygnięć.

Należy przy tym uwzględnić słuszne interesy obu stron umowy o pracę. Pracownik mimo wypowiedzenia mu umowy o pracę w okolicznościach, w których wypowiedzenie należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia, powinien się starać o inną pracę, a jeżeli tego nie czyni, licząc na uzyskanie wynagrodzenia bez pracy, postępuje również w sposób sprzeczny z zasadami współżycia. Ustawodawca w art. 10 dekretu z dnia 18.I.1956 r. ograniczył uprawnienia pracownika do wynagrodzenia za pracę za czas, w którym na skutek sprzecznego z ustawą zwolnienia go z pracy nie pracował. W związku z tym wyłania się zagadnienie, czy sytuacja pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę (choćby to był jedyny żywiciel rodziny) zgodnie z przepisem ustawy, a tylko niezgodnie z zasadami współżycia, nie powinna być co do odszkodowania zbliżona do sytuacji pracownika zwolnionego z pracy wbrew przepisom ustawy.<sup>52</sup>

<sup>52</sup> Por. przypis 40 (str. 132—140).