

# Adam Józefowicz

---

## Nieważność rozwiązania stosunku pracy i łączące się z tym pojęcie gotowości do pracy

---

Palestra 16/7-8(175-176), 33-42

---

1972

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.

lować sposób korzystania z poszczególnych przedmiotów wchodzących w skład ich majątku wspólnego w petytoryjnym postępowaniu nieprocesowym, nie odbiera im możliwości skorzystania z ochrony posesoryjnej w ich wzajemnych stosunkach dotyczących współposiadanych przez nich przedmiotów. Ochrona posiadania nie jest bowiem eliminowana przez ochronę petytoryjną, przeciwnie, stanowi ona dodatkowy środek służący uprawnionemu do ochrony jego prawa<sup>44</sup>. Przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego nie dają podstaw do przyjęcia wyjątku od tej zasady.

Reguła ta doznaje ograniczeń w toku procesu rozwodowego. Treść art. 443 k.p.c. wskazuje na to, że w czasie trwania procesu o rozwód odrębne spory posesoryjne między małżonkami są wyłączone, jeśli idzie o naruszenie współposiadania wspólnego mieszkania lub innych przedmiotów, o których wydaniu sąd orzeka na podstawie powołanego przepisu. Sprawy o naruszenie współposiadania innych przedmiotów podlegają, moim zdaniem, rozpoznaniu w przewidzianym dla nich odrębnym postępowaniu.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> J. Ignatowicz, op. cit., s. 16 i nast.

<sup>45</sup> Por. m.in. orz. SN z dnia 27.X.1969 r. III CZP 49/69, OSNCP 6/1970, poz. 103 (w uzasadnieniu).

ADAM JÓZEFOWICZ

## Nieważność rozwiązania stosunku pracy i łączące się z tym pojęcie gotowości do pracy

*Artykuł zawiera omówienie następstw niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody oraz skutki prawne oświadczenia zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania wymagań przewidzianych przez prawo.*

### I. UWAGI WSTĘPNE

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że pracownik może żądać dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za pracę nie spełnioną, jeśli był gotów do pracy, a nie świadczył jej tylko ze względu na nieważne bądź bezskuteczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. W tej sytuacji traktuje się odmowę przyjęcia przez zakład pracy świadczenia pracy jako nieuzasadnioną, nawet w razie sporu stron co do istnienia stosunku pracy, a zwłaszcza gdy zakład pracy bezzasadnie przyjmuje, że stosunek pracy ustał, mimo iż wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie stosunku pracy było nieważne albo bezskuteczne. Dotyczy to wypadków, gdy:

- a) oświadczenie zakładu pracy o niezwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy jest nieważne wskutek niezachowania formy przewidzianej w art. 9 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> Por. uchwałę SN z dnia 24.III.1958 r. I CO 4/58, OSN z. 3/1958, poz. 89 i PiZS nr 11/58, s. 60.

- b) nieważnie rozwiązano stosunek pracy w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego z jedynym żywicielem rodziny<sup>2</sup> lub pracownikiem, którego sytuacja jest zbliżona do sytuacji jedynego żywiciela rodziny w ścisłym tego słowa znaczeniu<sup>3</sup>,
- c) bezskutecznie wypowiedziano umowę o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub z zasadami współżycia społecznego (art. 5 k.c.)<sup>4</sup>.

W powyższych sytuacjach Sąd Najwyższy uznaje, że nieważne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie powoduje zakończenia stosunku pracy i w związku z tym nie wchodzi w rachubę roszczenie o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie z art. 10 cytowanego wyżej dekretu. Zastosowanie może mieć natomiast przepis art. 455 k.z. i wynikające z niego roszczenie o wynagrodzenie za pracę, jeśli pracownik był gotów do pracy, a przeszkody w jej świadczeniu pochodzą od zakładu pracy.<sup>5</sup> Ponadto pracownik może się domagać dopuszczenia go do pracy na podstawie art. 491 k.c., jeżeli z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie może jej świadczyć. Odmowa zatrudnienia pracownika przez zakład pracy w powyższych wypadkach stanowi przeszkodę w świadczeniu pracy w rozumieniu przepisu art. 455 k.z. We wszystkich wyżej wymienionych sytuacjach Sąd Najwyższy przyjmuje:

1. nieważność czynności prawnej podjętej w celu rozwiązania stosunku pracy i trwanie nadal stosunku pracy;
2. dopuszczalność zgłoszenia przez pracownika roszczenia o dopuszczenie do pracy,
3. możliwość żądania przez pracownika wynagrodzenia za pracę nie spełnioną na podstawie art. 455 k.z. przy zachowaniu gotowości do pracy.

Zbadanie prawidłowości powiązania gotowości do pracy z bezskutecznym rozwiązaniem stosunku pracy wymaga najpierw wyjaśnienia charakteru prawnego tego rozwiązania i wynikających z niego skutków faktycznych i prawnych.

## II. NASTĘPSTWA NIEZWŁOCZNEGO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ PRZEWIDZIANEJ PRZEZ PRAWO PRZYCZYNNY (ART. 2 I 3) ALBO ZGODY (ART. 7 UST. 1, 3 I 5 DEKRETU Z DNIA 18.I.1956 R.)

Jak wiadomo, do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym lub z zachowaniem okresu wypowiedzenia wprowadzono w przepisach prawa pracy różnego rodzaju ograniczenia. Najogólniej rzecz ujmując, należy stwierdzić, że poza wykazem przyczyn dopuszczalności natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z różnych względów potrzebna jest także kontrola ze strony czynnika społecznego lub administracyjnego przy obu formach rozwiązania stosunku pracy.

<sup>2</sup> Orzeczenie SN z dnia 6.VIII.1963 r. I PR 232/63, OSPiKA z. 5/1964, poz. 99 oraz glosa M. Świącickiego, zamieszczona w OSPiKA z. 7—8/1964, s. 322.

<sup>3</sup> Orzeczenie SN z dnia 23.III.1967 r. III PRN 2/67, OSNCP z. 12/1967, poz. 223, s. 51 i PiZS z. 6/1968, s. 52.

<sup>4</sup> Orzeczenie SN z dnia 23.I.1963 r. I PR 72/63, OSNCP z. 1/1964, poz. 17, s. 66 i PiZS z. 6/1964 r., s. 43.

<sup>5</sup> Por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 26.X.1959 r. I CO 27/59, OSN z. 3/1960, poz. 64 i OSPiKA z. 10/1964, s. 43. Podobnie wypowiedział się SN w orzeczeniu z dnia 23.I.1963 r. I PR 72/63 (OSNCP z. 1/1964, poz. 17, s. 66 i PiZS z. 6/1964, s. 43) w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. W świetle tego orzeczenia pracownikowi może w tej sytuacji przysługiwać roszczenie o dopuszczenie go do pracy po upływie okresu wypowiedzenia i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przy istnieniu wszystkich wymagań łączących się z zastosowaniem art. 455 k.z.

W celu zapewnienia realizacji tych ograniczeń przepisy prawa przewidują sankcje prawne za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w postaci restytucji stosunku pracy, z czym wiąże się z reguły możliwość dochodzenia wynagrodzenia za określony czas niewykonywania pracy albo sankcje odszkodowawcze.

Rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym bez przewidzianej przez prawo przyczyny albo zgody (art. 10 ust. 1 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.) zostało uznane za skuteczne mimo wadliwości i powodujące ustanie stosunku pracy. Świadczy o tym treść przepisu art. 10 ust. 1 cytowanego dekretu, z którego wynika, że w tej sytuacji „rozwiązano umowę o pracę”, oraz przepis art. 11 dekretu, który przyznaje pracownikowi odszkodowanie w razie niezgłoszenia w terminie roszczenia o przywrócenie do pracy.

Niektóre następstwa powyższego wadliwego rozwiązania stosunku pracy mogą być usunięte w drodze powództwa o przywrócenie do pracy.

W judykaturze przyjmuje się, że wyrok przywracający do pracy nie niweczy (*ex tunc*) dokonanego rozwiązania stosunku pracy i nie unicestawia pod żadnym względem wszelkich skutków tego rozwiązania. Orzeczenie takie nie stwarza fikcji, jakoby stosunku pracy nie rozwiązano i jakoby pracownik pracował przez cały czas pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a przywróceniem go do pracy<sup>6</sup>. Orzeczenie organu orzekającego przywrócenie pracownika do pracy powoduje *ex nunc* bezskuteczność oświadczenia zakładu pracy o bezzwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy i restytucję stosunku pracy z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego do pracy. Wsteczne działanie orzeczenia przywracającego do pracy ograniczone jest tylko do roszczenia o wynagrodzenie za okres poprzedzający datę uprawomocnienia się tego orzeczenia, nie dłuższy w zasadzie niż za trzy miesiące<sup>7</sup>.

Niezastosowanie się do zakazu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia mimo braku przewidzianej przez prawo przyczyny lub zgody odpowiednich organów związkowych albo państwowych stwarza możliwość przywrócenia stosunku pracy w drodze orzeczenia organu rozjemczego lub sądowego na żądanie pracownika. Niezgłoszenie przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy w określonym terminie powoduje ustanie stosunku pracy pomimo wadliwości czynności zakładu pracy, rozwiązującej stosunek pracy.

W związku z tym wadliwe rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym pociąga za sobą od samego początku skutki prawne (ustanie stosunku pracy), które ulegają unicestwieniu dopiero na skutek orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Natomiast skutki faktyczne w postaci zaprzestania wzajemnych świadczeń są nieodwracalne, gdyż pracownik stracił możliwość świadczenia pracy i zastosowania swej siły roboczej po wadliwym ustaniu stosunku pracy do czasu nawiązania na nowo stosunku pracy w następstwie przywrócenia pracownika do pracy na jego żądanie. Dopóki to nie nastąpi, ustają wszelkie faktyczne więzy pracownika z zakładem pracy aż do czasu ewentualnego powtórnego nawiązania stosunku pracy za pomocą środków prawnych, co uzasadnia swobodne dysponowanie przez pracownika swoim czasem bez ograniczeń na rzecz zakładu pracy. Ten czas wolny od pracy po rozwiązaniu stosunku pracy nie może być traktowany jako gotowość do pracy w rozumieniu przepisu art. 455 k.z., gdyż nie odpowiada on

<sup>6</sup> Orzeczenie SN z dnia 6.IX.1961 r. 4 CR 938/60, OSNCP z. 3/1962, poz. 112, OSPiKA z. 6/62, poz. 153 i PiZS z. 1/63, s. 55 (glosa).

<sup>7</sup> Orzeczenie SN z dnia 6.IX.1961 r. CR 1109/60, PiZS z. 8/1962, s. 78 i OSPiKA z. 4/1962, poz. 109. Por.: W. Masewicz i S. Dzwonkowski: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia — Komentarz, Wyd. Prawn. 1967, s. 123.

jej istotnym celem<sup>8</sup> nawet wówczas, gdy pracownik wyraża gotowość nawiązania na nowo stosunku pracy.

Gotowość do pracy może istnieć tylko w czasie trwania stosunku pracy<sup>9</sup>, gdy na skutek przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy pracownik nie może wykonywać pracy, np. na skutek przestoju spowodowanego awarią maszyn lub inną przyczyną w sytuacjach, w których nie wchodzi w rachubę skuteczne rozwiązanie stosunku pracy. Po ustaniu stosunku pracy zanika osobiste podporządkowanie i powiązanie pracownika z zakładem pracy co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy. Gdy ta więź obu stron stosunku pracy ulega zerwaniu, nie ma warunków niezbędnych do powstania gotowości do pracy.

Z tym liczy się ustawodawca, który nie uzależnia przyznania wynagrodzenia pracownikowi za okres 3 miesięcy niewykonywania pracy — w razie restytucji stosunku pracy na skutek przywrócenia pracownika do pracy — od gotowości do pracy (art. 10 ust. 2 cyt. dekretu), a mimo to zapewnia mu przeciętne wynagrodzenie, z którego odlicza się wynagrodzenie uzyskane przez niego z innego stosunku pracy.

### III. SKUTKI PRAWNE OŚWIADCZENIA ZAKŁADU PRACY O ROZWIĄZANIU UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA WARUNKÓW ART. 9 DEKRETU

Jeśli chodzi o niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania formy przewidzianej w art. 9 dekretu z 18 stycznia 1956 roku, to największe wątpliwości budzi ten przepis w zakresie skutków prawnych niezachowania przez zakład pracy jego warunków. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24.III.1958 r. I CO 4/1958 r.<sup>10</sup> stwierdził, że niedopuszczenie pracownika do pracy bez rozwiązania umowy o pracę uprawnia tego pracownika do wystąpienia z powództwem o dopuszczenie go do pracy. Rozważając, czy ma zastosowanie przepis art. 10 cytowanego dekretu w sytuacji, gdy stosunek pracy trwa, Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że art. 10 dekretu nie znajduje zastosowania w razie niezachowania warunków art. 9 dekretu, natomiast sięgnąć należy do przepisów ogólnych, tj. do obowiązującego wówczas art. 250 § 1 k.z., gdyż umowa o pracę jest umową wzajemną, w której dłużnik może być jednocześnie wierzycielem, bo ma nie tylko obowiązek spełnienia określonego świadczenia, ale i prawo spełniania tego świadczenia, co znajduje oparcie w art. 14 Konstytucji PRL. Omawiana uchwała nie podejmuje jeszcze szczegółowej analizy art. 9 dekretu.

Dopiero w uchwale z dnia 26.X.1959 r. I CO 27/59<sup>11</sup>, wpisanej do księgi zasad prawnych, Sąd Najwyższy przyjął, że „nieprzytoczenie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy powoduje nieważność tego oświadczenia”. Uzasadnienie tej uchwały wyjaśnia, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako czynność prawna (jednostronna) dokonana bez zachowania formy pisemnej, jest nieważna z mocy art. 63.p.o.p.c. Ponadto SN stwierdza, że „ustawodawca skutkami braku formy pisemnej objął także nieprzytoczenie

<sup>8</sup> Por. mój artykuł: Charakterystyka gotowości do pracy, NP nr 7—8/1970, s. 1149 i nast.

<sup>9</sup> W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 14.VII.1965 r. III PR 24/65 Sąd Najwyższy trafnie podkreślił, że „w sytuacjach przewidzianych w art. 455 k.z. założeniem jest trwanie stosunku prawnego opartego na umowie, która nie została rozwiązana” (OSNCP z. 3/1966, poz. 45, s. 44).

<sup>10</sup> Patrz: przypis 1.

<sup>11</sup> OSN z. 3/1960, poz. 64.

przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (...) i chociaż nie dotyczy to bezpośrednio formy tej czynności, lecz jej treści, to jednak o zachowaniu formy można mówić tylko wtedy, gdy zostanie w nią przyobleczone treść odpowiedniego oświadczenia woli. Bez tego ostatniego elementu nie ma zatem w ogóle oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 9 dekretu<sup>12</sup>.

Z uzasadnienia tej uchwały wynika pogląd Sądu Najwyższego, że „nieważność oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie powoduje zakończenia stosunku pracy i w związku z tym nie wchodzi w grę roszczenie o przywrócenie do pracy i o wynagrodzenie z art. 10 dekretu. Zastosowanie mieć może natomiast art. 455 k.z., i wynikające stąd roszczenia o wynagrodzenie, jeżeli po stronie pracownika istnieje gotowość do pracy, a przeszkody w jej świadczeniu pochodzą od pracodawcy”. Ten punkt widzenia co do treści mieszczącej się w samej formie spotkał się z zastrzeżeniami. Według T. Zielińskiego<sup>12</sup> na gruncie teorii prawa cywilnego nie znajduje dostatecznego uzasadnienia pogląd, iż warunek przepisanej formy dotyczy wszystkich elementów czynności prawnej. Jeżeli w przepisanej formie nie zostały wyrażone nawet istotne składniki czynności cywilnoprawnej (*essentialia negotii*), to czynność taka nie może być uznana za nieważną z powodu niezachowania formy. Brak takiego składnika pociąga wprawdzie za sobą nieważność aktu prawnego, ale z powodu braku przesłanki materialnej.

Trudno nie podzielić tego stanowiska. Forma ma służyć treści, ale jej nie implikuje. Tenże autor podaje również w wątpliwość, czy skutki niedopełnienia tak rozumianej formy usprawiedliwiają sankcje z art. 455 k.z., skoro konsekwencje materialnoprawne bezzasadnego zwolnienia, a więc uchybienia cięższego, ograniczone są ramami art. 10 i 11 dekretu. Jeżeli istniała uzasadniona przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak np. przestępstwo lub ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a tylko nie dopełnienie formy pisemnej, to przyznanie pracownikowi dochodzonego roszczenia może w określonych okolicznościach spotkać się z dezaprobatą społeczną, szczególnie gdy się uwzględni, że zasięg roszczeń z art. 455 k.z., jest znacznie szerszy niż roszczenia pracownika w następstwie przywrócenia go do pracy (art. 10 i 11 dekretu)<sup>13</sup>. Trafnie podkreśla T. Zieliński, że przy pozornej nawet przyczynie podanej dla uzasadnienia zwolnienia z pracy, ale przy zachowaniu formy pisemnej dochodzi do zerwania stosunku pracy. Jeżeli warunki z art. 9 dekretu zostały zachowane, to pracownikowi przysługuje tylko roszczenie z art. 10 lub art. 11 dekretu. W końcowych wywodach T. Zieliński dochodzi do wniosku, że ochrona pracowników przed nieformalnym zwolnieniem (art. 9) — jako posiłkowa — nie może wykraczać poza ramy określone w art. 10 i 11 dekretu. Uważa on, że zamiast sankcji nieważ-

<sup>12</sup> T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, PiP z. 12/1964, s. 903.

<sup>13</sup> Na marginesie należy przypomnieć, że w razie naruszenia art. 9 dekretu Sąd Najwyższy też widzi możliwość oceny roszczeń pracownika z tytułu wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy w świetle przepisu art. 3 p.o.p.c. (obecnie art. 5 k.c.) tylko w sytuacjach:

- 1) gdy pracownik pozostaje bezczynny aż do zakończenia procesu, tj. przez okres być może kilkuletni, i nie poszukuje zatrudnienia tylko dlatego, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę bezprawnie z naruszeniem prawa pracy (orzec. SN z dnia 5.X.1960 r. 2 CR 615/59, PiZS z. 11/61, s. 51);
- 2) gdy pracownik, którego zwolnienie z jego winy dotknięte jest formalną nieważnością (art. 9 dekretu), nie czyni starań o znalezienie zatrudnienia i z przyczyn tylko od niego zależnych pozostaje bez pracy na czas dłuższy; wówczas jego roszczenie o wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy (art. 455 k.z.) może korzystać z ochrony prawa zgodnie z art. 5 k.c. tylko za czas potrzebny do znalezienia innego zajęcia (orzec. SN z dnia 11.I.1962 r. 3 CR 430/61, PiZS z. 4/63, s. 46).

ności stosować należy w razie naruszenia dyspozycji art. 9 dekretu konsekwencje przewidziane w art. 10 i 11. Na gruncie tej wykładni niezachowanie warunków formalnych daje pracownikowi analogiczne roszczenia odszkodowawcze jak w wypadku bezpodstawnego zwolnienia. Nie wchodziłyby w rachubę roszczenia pracownika z art. 491 § 1 k.c. o dopuszczenie do pracy oraz przewidziane w art. 455 k.z. w postaci wynagrodzenia za pracę nie spełnioną na skutek przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy przy zachowaniu gotowości pracownika do pracy.

Argumentację T. Zielińskiego wzmacniają rozważania J. Szczerskiego<sup>14</sup> na temat stosunku ustawodawstwa pracy do kodeksu cywilnego. Sens ich dałby się streścić w stwierdzeniu, że akty prawne normujące stosunek pracy nie zawierają części ogólnej dotyczącej takich zagadnień, jak podstawowe zasady wykładni i stosowania prawa, nadużycie prawa podmiotowego, zdolność prawna, zdolność do czynności prawnych, czynności prawne, obliczanie terminów i inne. Częścią integralną ustawodawstwa pracy są utrzymane nadal w mocy przez art. XII przepisów wprowadzających kodeks cywilny niektóre przepisy p.o.p.c. i k.z. Do czasu kodyfikacji prawa pracy zachodzi konieczność odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego, bo prawo pracy stanowi odrębną gałąź prawa, czego dowodem jest także odrębność uregulowania postępowania w sprawach pracowniczych (art. 459 i nast. k.p.c.). Tą drogą J. Szczerski dochodzi do wniosku, że „prawo pracy reguluje formę i dopuszczalność rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia, niekiedy określoną formę i przyczyny oraz sposób wypowiedzenia. Wobec wyczerpującego unormowania niedopuszczalne jest stosowanie w tym zakresie przepisów kod. cyw. o odstąpieniu od umowy (art. 491, 492, 493 k.c.). Prawo pracy uznaje roszczenia o przywrócenie do pracy i o nawiązanie stosunku pracy. Dla uzasadnienia dopuszczenia do pracy orzecznictwo odwołuje się do przepisów prawa cywilnego, podczas gdy możliwość jego stosowania jest wyraźnie ograniczona przepisami art. XII przepisów wpraw. kod. cyw.”. Odpowiednio, to znaczy przez wyłączenie niektórych przepisów prawa cywilnego do ustawodawstwa pracy (art. XII § 1 i 2 przep. wpraw. kod. cyw.), lub z pewną modyfikacją, lecz w sposób nie kolidujący z zasadami prawa pracy.

Na tle tych poglądów staje się zrozumiała potrzeba sprowadzenia omawianego zagadnienia wyłącznie na grunt przepisów prawa pracy bez odchyień w stronę przepisów kodeksu cywilnego. Tak uczynił ustawodawca w przepisie art. 28 ustawy z dnia 15.VII.1968 r. o pracownikach rad narodowych<sup>15</sup>, stawiając na równi rozwiązanie stosunku pracy bez przewidzianej przez prawo przyczyny lub wymaganej zgody z wypadkami rozwiązania umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej albo przewidzianego terminu i pozostawiając pracownikowi tylko możliwość żądania przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach z zachowaniem prawa do przeciętnego wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, nie więcej przy tym niż za trzy miesiące. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy podlega ograniczeniom z mocy przepisów szczególnych, to pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały czas niewykonywania pracy z potrąceniem wynagrodzenia uzyskanego w innym zakładzie pracy w tym okresie. Należy oczekiwać, że wyrażona w ustawie o pracownikach rad narodowych tendencja do jednakowego traktowania wszystkich wypadków niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy znajdzie odzwierciedlenie w przyszłym kodeksie pracy. Ujednolicenie skutków praw-

<sup>14</sup> J. S z c z e r s k i: Kodeks cywilny a stosunki pracy, PiZS z. 2/65, s. 3.

<sup>15</sup> Dz. U. Nr 25, poz. 164.

<sup>16</sup> Warszawa, kwiecień 1971 r.

nych nieważnego rozwiązania stosunku pracy stworzyłyby prostą i przejrzystą konstrukcję prawną.

Pracownikowi, z którym nieważnie rozwiązano umowę o pracę, przysługiwałoby prawo żądania przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach i wypłaty wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy do trzech miesięcy oraz ewentualnie odszkodowanie ponad górną granicę trzech miesięcy w szczególnie uzasadnionych wypadkach.

Dotychczasowa praktyka stosowania w opisanych wyżej niektórych wypadkach nieważnego rozwiązania stosunku pracy: dopuszczenia pracownika do pracy z mocy art. 491 § 1 k.c. i żądania wynagrodzenia za pracę nie spełnioną na podstawie art. 455 k.z. stałaby się nieaktualna, gdyby nie znalazła odpowiednika w nowym kodeksie pracy.

#### IV. OCENA SKUTKÓW NIEWAŻNEGO LUB BEZSKUTECZNEGO ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Pozostaje jeszcze do omówienia zagadnienie skutków rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia, gdy jest ono sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wypowiedzenia umowy o pracę).

Sąd Najwyższy, rozpatrując roszczenia jedynego żywiciela rodziny, w swym orzeczeniu z dnia 6.VIII.1963 r. I PR 232/63<sup>17</sup> stwierdził, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może się okazać w określonej sytuacji — zależnie od konkretnych okoliczności danego wypadku — sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym i wówczas jest ono w myśl art. 41 p.o.p.c. (obecnie art. 58 § 2 k.c.) nieważne, a więc pozbawione skutków prawnych.

Podobnie w orzeczeniu z dnia 23 stycznia 1963 r. I PR 72/63<sup>18</sup>, dotyczącym pracownika, który nie nabył jeszcze uprawnień emerytalnych, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że skutki wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w sposób naruszający zasady współżycia społecznego w Polsce Ludowej należy oceniać w świetle art. 3 p.o.p.c., (obecnie art. 5 k.c.). Wypowiedzenie sprzeczne z zasadami wyrażonymi w tym przepisie jest bezskuteczne. Jednakże w obu powyższych sytuacjach skutki prawne są takie same, a mianowicie pracownikowi może przysługiwać roszczenie o dopuszczenie go do pracy po upływie okresu wypowiedzenia i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przy istnieniu wszystkich wymagań łączących się z zastosowaniem art. 455 k.z.

Z tego wynika, że Sąd Najwyższy przyjął w omawianej sytuacji takie same skutki nieważnego rozwiązania stosunku pracy jak przy rozwiązaniu stosunku pracy wbrew przepisowi art. 9 dekretu z dnia 18.I.1956 r.

W związku z takim ujęciem skutków prawnych rozwiązania stosunku pracy w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego nasuwa się wątpliwość, czy można uzależnić nieważność oświadczenia zakładu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia od sytuacji powstałej po rozwiązaniu stosunku pracy, w której dopiero może się ono okazać — w zależności od okoliczności — sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sytuacja rozstrzygająca o nieważności musi istnieć od samego początku, to jest od momentu podjęcia czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania stosunku

<sup>17</sup> Patrz: przypis 2.

<sup>18</sup> Patrz: przypis 4.



pracy. Zupełnie inną kwestią jest to, że może ona być sporna między stronami. Wówczas organ orzekający ustala fakty i bada, czy przesłanki podjęcia czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Natomiast powstanie określonej sytuacji po rozwiązaniu stosunku pracy jest dla oceny czynności prawnej nieistotne.

Toteż Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej orzeczeniu z dnia 23.I.1963 r. I PR 72/63<sup>19</sup> stwierdził, że „nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego zwolnienie jedynego żywiciela rodziny przy pełnej gwarancji natychmiastowego zatrudnienia go w innym zakładzie”. Zakład pracy wypowiadając umowę o pracę musi wiedzieć, że pracownik ma zapewnioną pracę w innym zakładzie pracy i ma środki utrzymania własne i rodziny na przyszłość. W takiej sytuacji nie będzie podstaw do uznania, że zakład pracy narusza przez takie wypowiedzenie umowy o pracę zasady współzycia społecznego. Gdyby jednak nie istniały od samego początku powyższe przesłanki, to należałoby traktować wypowiedzenie umowy o pracę jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wypowiedzenia umowy o pracę). Uznanie czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy za nieważną oznacza, że nie wywrze ona zamierzonego skutku prawnego w postaci rozwiązania stosunku pracy, ale nie obejmuje to jej skutków faktycznych, które powstały po tej nieważnej (art. 58 k.c.) lub bezskutecznej czynności prawnej (art. 5 k.c.). Będą one podlegały ocenie prawnej z punktu widzenia normy prawnej, której dyspozycję wypełniają.

W przepisach prawa pracy brak wyraźnego uregulowania kwestii skutków prawnych nieważnego rozwiązania stosunku pracy ze względu na zasady współzycia społecznego. W związku z tym należałoby szukać analogicznych rozwiązań w przepisach prawa pracy, a dopiero w razie braku podobnych sytuacji w prawie pracy byłoby możliwe przyjęcie rozwiązań prawnych przewidzianych w innych działach prawa, w tym wypadku w przepisach prawa cywilnego.

Powyższą kwestię T. Zieliński<sup>20</sup> rozwiązuje w następujący sposób. Uważa on mianowicie, że skoro ustawodawca przyjął w sytuacji sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, bardziej niekorzystnym dla pracownika (ze względu na natychmiastowe pozbawienie go podstaw egzystencji), względną nieważność rozwiązania stosunku pracy, to tym bardziej przy rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia nie należałoby przyjmować dalej idących sankcji, wynikających z bezwzględnej nieważności czynności prawnych. Zdaniem T. Zielińskiego należałoby przyjąć jednakowe (ze względu na zasadę równego traktowania pracowników) skutki prawne wadliwego rozwiązania stosunku pracy, gdyż za takim rozwiązaniem skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może także przemawiać podobny charakter nieważności czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy w sposób sprzeczny z ustawą lub z zasadami współzycia społecznego. W związku z tym autor ten uważa, że należałoby przyjąć analogiczne skutki prawne każdego rozwiązania stosunku pracy, jakie przewidują przepisy art. 10 i 11 dekretu z 18 stycznia 1956 r., a zatem powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie lub odszkodowanie w rozmiarach tam określonych.

Można się zgodzić z tym poglądem, że skutki prawne nieważnego rozwiązania umowy o pracę mogłyby się ograniczyć do ram zakreślonych w art. 10 i 11 dekretu, ale tylko wówczas, gdyby dyspozycja art. 10 ust. 1 dekretu uległa odpowied-

<sup>19</sup> Patrz: przypis 4.

<sup>20</sup> T. Zieliński: Nieważne rozwiązanie stosunku pracy, Kraków 1968, „Zeszyty Naukowe UJ”, s. 39, s. 139.

niemu poszerzeniu. W ustawie o pracownikach rad narodowych (art 28) jest już takie poszerzenie dyspozycji stanowiącej treść art. 10 ust. 1 dekretu z 18 stycznia 1956 r., o czym wspomniano wyżej. Jednakże wychodząc z założenia, że ustawodawstwo pracy nie zawiera przepisów ogólnych o czynnościach prawnych i nie przytacza wypadków ich nieważności poza kwestią formy (art. 63 p.o.p.c.), praktyka musi się posługiwać odpowiednio przepisami prawa cywilnego zgodnie z art. XII § 3 przepisów wprowadzających kod. cyw., bo przepisy te, chroniąc interes świata pracy, nie mogą być uznane za sprzeczne z zasadami prawa pracy. Nie wyłącza to jednak przyjęcia koncepcji sankcji ograniczonych do ram z art. 10 i 11 dekretu jako wniosku *de lege ferenda*.

W razie poszerzenia dyspozycji objętej dotychczasowym art. 10 dekretu zagadnienie stosowania art. 491 § 1 k.c. (zwłaszcza żądanie dopuszczenia do pracy) stałoby się bezprzedmiotowe. Ale czy zyska coś na tym ochrona interesów świata pracy? Dla pracownika jest obojętne, czy podstawa prawna jego roszczeń znajduje się w prawie pracy, czy też we wspomagających je przepisach kodeksu cywilnego. W istocie chodzi o to, aby ochrona ta w pełni zapewniała realizację jego słuszných roszczeń osobistych i majątkowych. Nie ulega wątpliwości, że ochrona z art. 491 § 1 k.c. i art. 455 k.z. jest dalej idąca, gdyż zapewnia pracownikowi zaspokojenie — obok restytucji stosunku pracy — wynagrodzenia mogącego przewyższać wynagrodzenie określone w art. 10 dekretu.

Z kolei nasuwa się pytanie, czy stan faktyczny powstały na skutek nieważnego rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia przed prawomocnym orzeczeniem dopuszczającym pracownika do pracy może być potraktowany jako gotowość do pracy?

Orzecznictwo przyjmuje, że w tym czasie pracownik może się znajdować w gotowości do pracy, ale tylko w razie orzeczenia nakazującego dopuszczenie go do pracy, gdy zostanie uznane rozwiązanie stosunku pracy za nieważne lub bezskuteczne, albowiem w tej sytuacji stosunek pracy trwa nadal. Jeśli pracownik, będąc przekonany o nieważności rozwiązania z nim stosunku pracy, skłonny jest kontynuować pracę i czyni starania o dopuszczenie go do pracy oraz żąda w razie sporu dopuszczenia go do pracy, to jest to zarazem wyrażenie jego woli świadczenia pracy. Faktycznie dysponowanie pracownikiem nie przekreśla jeszcze jego gotowości do pracy, która jest stanem faktycznym, wynikającym z zachowania się pracownika.

Niezależnie od odmowy przez kierownictwo zakładu pracy zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, mimo że stosunek pracy trwa, może się on znajdować w gotowości do pracy, gdy jego zachowanie się odpowiada charakterystycznym cechom gotowości do pracy. Do tych cech należy: 1) zamiar pracownika wykonywania pracy, 2) jego faktyczna możliwość świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie woli rzeczywistego świadczenia pracy w taki sposób, aby kierownictwo zakładu pracy było świadome jego gotowości do pracy, 4) przebywanie w umówionym czasie i miejscu do dyspozycji zakładu pracy<sup>21</sup>. Tym miejscem może być nawet przebywanie pracownika w domu, z którego zakład pracy ma możliwość wezwania go do pracy. Następstwem nieważnego rozwiązania stosunku pracy jako przeszkody w świadczeniu pracy będzie z reguły pobyt pracownika w czasie pracy poza zakładem, najczęściej w domu, gdzie będzie możliwe skomunikowanie się z nim. Jeżeli pracownik spełni powyższe wymagania i uczyni wszystko, co do niego należy, aby umożliwić zakładowi pracy rzeczywiste zastosowanie swej siły roboczej zgodnie z umową, a mimo to nie może świadczyć pracy na skutek przeszkód czy-

<sup>21</sup> Patrz: przypis 8.

nionych przez pracodawcę, to takie zachowanie się pracownika świadczy o jego gotowości do pracy. Wprawdzie w tej sytuacji pracownik będzie mógł dowolnie dysponować swoim czasem i nie będzie skrepowany poleceniami kierownictwa zakładu, które świadomie nie chce skorzystać z jego gotowości do pracy, jednakże powinien on liczyć się z możliwością wezwania go w czasie pracy do jej świadczenia, aby zachować gotowości do pracy. Nie oznacza to, że w razie nieważnego lub bezskutecznego rozwiązania stosunku pracy ze względu na zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa wypowiedzenia umowy o pracę nie mogą powstać w praktyce stany faktyczne i prawne nasuwające poważne wątpliwości co do trwania stosunku pracy i istnienia gotowości do pracy. Spór między stronami co do oceny konkretnego stanu faktycznego rozstrzygnie organ orzekający.

W reasumpcji należy stwierdzić, że aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii nieważnego rozwiązania stosunku pracy jest w obecnym stanie prawnym prawidłowe, gdyż nie godzi w interesy świata pracy i nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Faktem jest, że nie omija ono prawa cywilnego przy rozwiązywaniu problemów z zakresu prawa pracy. Jednakże jest to rezultatem ograniczonej roli dekretu z dnia 18.I.1956 r., który dotyczy tylko zagadnień w jego tytule zawartych, oraz braku pełnego unormowania następstw nieważnego rozwiązania stosunku pracy w przepisach prawa pracy. Powyższe rozważania nasuwają także *de lege ferenda* postulat jednolitego potraktowania w przyszłym kodeksie pracy wszystkich wypadków nieważnego rozwiązania stosunku pracy i uregulowania jego skutków prawnych w zakresie osobistych i majątkowych roszczeń pracowników.

CZESŁAW PRZYMUSIŃSKI

## O pewnych trudnościach stosowania prawa wewnętrznego w stosunkach handlu zagranicznego (na przykładzie orzecznictwa SN)

*W takich dziedzinach masowego obrotu międzynarodowego, jak sprzedaż lub umowa o dzieło, narodowe systemy prawa prywatnego nadal pełnią rolę regulatora prywatnoprawnych stosunków między uczestnikami tego obrotu. Okoliczność ta jest niedostatecznie brana pod uwagę w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym rękojmi i gwarancji.*

1.1. W Europie (wyjątek dotyczy Czechosłowacji) i poza Europą (wyjątki dotyczą niektórych krajów arabskich) prawo cywilne materialne wewnątrz krajowe (narodowe) nigdy nie jest prawem tylko obywateli danego kraju, tak jak w rzeczywistości było wyłącznie prawem obywateli pierwotnie rzymskie *ius civile*.

Z braku prawa handlowego pochodzenia międzynarodowego (przynajmniej w takich dziedzinach masowego obrotu, jak sprzedaż, umowa o dzieło, umowa zlecenia