

Janina Kruszewska

Kryteria zasadności wypowiedzenia umowy o pracę

Palestra 22/2(242), 5-14

1978

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JANINA KRUSZEWSKA

Kryteria zasadności wypowiedzenia umowy o pracę

Przedmiotem rozważań jest nowe ukształtowanie funkcji wypowiedzenia umowy o pracę przez kodeks pracy oraz ocena zasadności wypowiedzenia także według zasad współżycia społecznego w PRL — w świetle nauki prawa i orzecznictwa.

Nowe unormowanie instytucji wypowiedzenia umowy o pracę przez kodeks pracy, odbiegające od poprzedniego stanu prawnego, wywołało — jak wykazuje praktyka w okresie trzyletniego stosowania przepisów tego kodeksu — szereg wątpliwości interpretacyjnych, a w rezultacie obszerne orzecznictwo w tym przedmiocie.

Mimo kontrowersyjnych poglądów dotyczących przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na gruncie art. 38 § 1 k.p. albo nieuzasadnionego wypowiedzenia na gruncie art. 45 k.p., nie budziło wątpliwości, że kodeks pracy ograniczył swobodę rozwiązywania umów o pracę na czas nie określony w drodze wypowiedzenia, a to przez wprowadzenie ustawowego warunku zasadności wypowiedzenia oraz przez zagwarantowanie pracownikowi prawa odwołania się od wypowiedzenia nieuzasadnionego.

1. PRZYCZYNA WYPOWIEDZENIA

Przyczyna bądź przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, które kierownik zakładu pracy obowiązany jest podać radzie zakładowej w zawiadomieniu na piśmie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, nie zostały przez kodeks bliżej określone ani w art. 38 § 1 k.p., ani w art. 45 k.p., co może nasuwać różne wnioski, a zatem budzić wątpliwości. Przy rozważaniu zasadności tych przyczyn należy mieć na względzie, że zamiar wypowiedzenia czy też — inaczej mówiąc — przyczyna uzasadniająca ten zamiar zostały poddane przez ustawodawcę dwuinstancyjnej kontroli czynnika społecznego. Przyczyna stanowiąca uzasadnienie wypowiedzenia stanowi więc istotną, podstawową przesłankę uznania wypowiedzenia umowy o pracę za zgodne z prawem i porządkiem prawnym. Brak określenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie może nasuwać wniosek, że intencją ustawodawcy było przyjęcie elastycznego kryterium uzasadnionego wypowiedzenia, którego treść w każdym poszczególnym wypadku może wypełnić inna konkretna przyczyna według oceny kierownika zakładu pracy, w zależności od zajmowanego przez pracownika stanowiska, stażu pracy, kwalifikacji zawodowych i innych warunków związanych z wykonywaniem przez niego pracy. Zamiar wypowiedzenia umowy o pracę pozostaje z reguły w bezpośrednim związku przyczynowym z ujemną oceną pracy pracownika przez kierownika zakładu pracy. Nie jest to jednak ocena pozostawiona swobodnemu uznaniu kierownika zakładu, chociaż tak jak każda ocena czy opinia o pracy pracownika

nie jest ona pozbawiona subiektywnych elementów ocennych. Poddanie kontroli — dokonanej przez czynnik społeczny — przyczyny podanej przez kierownika zakładu (art. 38 § 2—4 k.p.) prowadzi do wniosku, że negatywna ocena pracy danego pracownika musi się opierać na konkretnych faktach i okolicznościach oraz dowodach sprawdzalnych w trybie postępowania spornego. Zgodnie z art. 6 k.c., który w związku z art. 300 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, na zakładzie pracy ciąży obowiązek udowodnienia, że wypowiedzenie jest również obiektywnie uzasadnione.

Ujemna ocena pracy pracownika — to z reguły udowodniony przez zakład pracy zarzut niewypełniania lub nienależytego wypełniania obowiązków pracowniczych. Obiektywna ocena tego zarzutu, jako uzasadniającego przyczynę wypowiedzenia, może nastęrczać trudności, ponieważ obowiązki pracownicze zostały określone przez kodeks pracy bądź w sposób ogólny (art. 10 § 1 i art. 12), bądź też w sposób szczegółowy, lecz nie wyczerpujący (art. 100). Toteż zarówno przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, jak i naruszenie obowiązków pracowniczych stanowiące tę przyczynę wymaga w każdym konkretnym wypadku uściślenia i szczegółowego oraz wszechstronnego rozpatrzenia, opartego na całości okoliczności sprawy.

2. WYPOWIEDZENIE UZASADNIONE A ZASADY WSPÓŁŻYCIA SPOŁECZNEGO

Należy rozważyć zagadnienie, czy ustalenie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jej wypowiedzenie jest jednoznaczne z uznaniem, że rozwiązanie umowy przez zakład pracy jest zgodne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zagadnienie to sprowadza się do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy uzasadnione wypowiedzenie może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego bądź też czy wypowiedzenie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego może być mimo to uzasadnione i korzystać z ochrony prawnej.

Odpowiedź na te pytania wymaga zajęcia stanowiska wobec stosunku, jaki zachodzi między dwiema klauzulami: ogólną (art. 8 k.p.) i szczególną (art. 45 k.p.). Pierwsza, zamieszczona w „Przepisach ogólnych” działu pierwszego kodeksu pracy, ma — zgodnie ze swoim przeznaczeniem — generalne zastosowanie do wszystkich instytucji unormowanych przez kodeks pracy i wyznacza granice wykonywania prawa korzystającego z ochrony prawnej. Druga, szczególna, zawarta w art. 45 k.p., ma zastosowanie wyłącznie do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nie określony przez nieuzasadnione wypowiedzenie.

Wyrażony wyżej pogląd nie jest jednolity. W literaturze prawniczej przeważa dotychczas pogląd, że w pojęciu uzasadnionego wypowiedzenia mieści się zgodność z zasadami współżycia społecznego, ponieważ wypowiedzenie nieuzasadnione nie korzysta z ochrony prawa. Pogląd ten można zakwestionować z dwóch względów. Przede wszystkim stwierdzić należy, że — zgodnie z podstawowym założeniem kodeksu pracy — również nieuzasadnione wypowiedzenie jest skuteczne, a wpływ okresu wypowiedzenia powoduje definitywne rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli przed jego upływem pracownik nie wniesie odwołania. Wyjątkowo tylko wypowiedzenie nieuzasadnione albo wadliwe pod względem formalnoprawnym może być uznane przez organ rozstrzygający spór za bezskuteczne, jeżeli w chwili wydania orzeczenia okres wypowiedzenia jeszcze nie upłynął (art. 45 i 46 k.p.). Wypowiedzenie wadliwe nie wstrzymuje w zasadzie biegu okresu wypowiedzenia,

a więc korzysta z ochrony prawnej. Poza tym charakter restytucyjno-deklaratoryjny orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy wskazuje też na skuteczność rozwiązania umowy o pracę na podstawie wadliwego wypowiedzenia. Orzeczenie to bowiem ustanawia nowy stosunek pracy oparty na takich samych warunkach jak poprzedni, który został skutecznie rozwiązany, jednakże nie jest to „ten sam” stosunek pracy.¹

Ponadto należy jeszcze wziąć pod uwagę, że obok norm kolizyjnych, które wyłączają możliwość ich jednoczesnego stosowania, istnieją takie normy prawne, które mają na celu wzmocnienie ochrony prawnej i zgodnie z tym założeniem dopuszczają jednoczesne ich stosowanie.²

W tych warunkach wydaje się uzasadniony wniosek, że taki właśnie stosunek zachodzi między klauzulą generalną zawartą w art. 8 k.p. a klauzulą szczególną art. 45 k.p. Celem klauzuli generalnej art. 8 jest w każdym wypadku wzmocnienie ochrony prawnej instytucji unormowanych w kodeksie pracy w sposób zgodny z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współzycia społecznego.

3. PORÓWNAWCZA ANALIZA TREŚCI NORMATYWNEJ ART. 38 § 1 I ART. 45 K.P. Z TREŚCIĄ ART. 8 K.P.

Ogólne i nader lakoniczne sformułowanie art. 38 § 1 i art. 45 k.p. wymaga dla dalszych rozważań rozwinięcia ich treści, tj. pojęcia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jej wypowiedzenie. Można stwierdzić, że „przyczyna” w tym kontekście oznacza konkretne fakty i okoliczności, z których wynika, że umowa o pracę, będąca źródłem wzajemnych praw i obowiązków zakładu pracy i pracownika, nie spełnia swojego celu gospodarczego, jaki wiązał się z jej zawarciem. Zakład pracy jest obowiązany w każdym wypadku wskazać, jakie obowiązki i z jakiej przyczyny zostały przez pracownika naruszone. Przypisanie pracownikowi niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wymaga w każdym wypadku konkretnego określenia. Obowiązki pracownicze nie zawsze są zbieżne z określonymi czynnościami, które pracownik obowiązany jest wykonać zgodnie z zawartą umową o pracę. Niektóre z tych obowiązków mają charakter ogólny. Odnoszą się one nie tylko do pracownika, ale również do każdego obywatela jako członka społeczeństwa, jak np. obowiązek ochrony mienia społecznego, postępowania zgodnego z zasadami współzycia społecznego w PRL itp. Analogiczne obowiązki ciążyą też na kierownictwie zakładu pracy. Tego rodzaju zarzuty zakładu pracy powołane jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę muszą się opierać, podobnie jak i inne zarzuty, na udowodnionym stanie faktycznym, z którego wynika naruszenie przez pracownika tych obowiązków.

Z powyższej analizy przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, a także z doświadczeń praktyki można wyprowadzić wniosek, że zakład pracy zawsze ocenia wypowiedzenie jako uzasadnione, ilekroć pracownik naruszy te obowiązki, które

¹ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 28.V.1976 r. PZP 12/75 „Służba Pracownicza” 1974, nr 10, s. 23 i OSNCP 1976, nr 9, poz. 187. Por też: J. Kruszevska: Charakter i skutki prawne orzeczenia o przywróceniu do pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 3, s. 7 oraz te jż: Skutki prawne przywrócenia do pracy, „Prawo i Życie” 1977, nr 5, s. 4.

² Por. Alfred O h a n o w i c z: Zbieg norm w polskim prawie cywilnym, PWN 1963, s. 68.

kodeks pracy określa mniej lub bardziej precyzyjnie. Natomiast spod oceny zakładu pracy usuwa się zazwyczaj takie spojrzenie na dokonane wypowiedzenie, które by uwzględniało interes pracownika w świetle zasad współzycia społecznego.

Ochrona przed nadużyciem prawa przewidziana w art. 8 k.p. jest dalej idąca od ochrony wynikającej z art. 38 i 45 k.p., jako odnosząca się do wszelkiego rodzaju umów o pracę (na czas określony i nie określony, na okres próbny i wstępny). Ochrona ta odnosi się do całokształtu stosunków pracy, do wszystkich praw i obowiązków obu stron.

Ocena wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy przy jednoczesnym stosowaniu art. 38 i 45 k.p. oraz art. 8 k.p. może prowadzić do wniosku, że wypowiedzenie umowy nastąpiło wprawdzie na podstawie uzasadnionej przyczyny (naruszenia konkretnych obowiązków), jednakże realizacja tego prawa nie korzystna z ochrony prawnej, ponieważ byłoby to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji wypowiedzenia.³

Tak np. pracownikowi, który powraca do pracy po długotrwałej chorobie i wykazuje zmniejszoną wydajność pracy, zakład pracy wypowiada z tej przyczyny umowę o pracę w krótkim czasie po jego powrocie do pracy. Oceniając ten fakt, należy stwierdzić, że zmniejszenie wydajności pracy rzutuje niewątpliwie ujemnie na wykonanie planu gospodarczego, zakład pracy ma więc oczywisty i uzasadniony interes w odpowiednim doborze pracowników. Ale z drugiej strony tego rodzaju postępowanie zakładu pracy może nosić cechy nadużycia prawa, zwłaszcza w razie dotychczasowej nienagannej pracy pracownika oraz wobec możliwości odzyskania przezeń pełnej sprawności po pewnym czasie.

Podobnie naruszenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które z reguły stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (a w każdym razie, przy stosowaniu sankcji łagodniejszej, stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę przez wypowiedzenie), może być niezgodne z zasadami współzycia. Jeżeli więc np. pracownik nie posiadający odpowiednich uprawnień i niezgodnie ze swoim zakresem czynności podejmuje pracę w interesie zakładu pracy i w związku z tym doznaje uszczerbku na zdrowiu, to pozbawienie go pracy może być poczytane za naruszające zasady współzycia społecznego i za nadużycie prawa przez zakład pracy.

4. ZAKRES STOSOWANIA KLAUZULI GENERALNEJ ART. 8 K.P.

Na gruncie art. 5 k.c., którego odpowiednikiem jest art. 8 k.p., w nauce prawa i w orzecznictwie reprezentowany jest pogląd, że nie można się domagać ochrony, jaką prawo zapewnia z mocy tego przepisu, jeżeli ochronę taką zapewniają inne właściwe przepisy. Innymi słowy, zasady współzycia społecznego nie mogą stanowić samostanowiącej podstawy prawnej roszczenia pracownika, jeżeli podstawa ta wynika z innych szczególnych przepisów. Nie kwestionując tej zasady, stwierdzić należy (opierając się w tej mierze na poglądach wyrażonych w nauce prawa na tle art. 5 k.c.), że klauzula zawarta w art. 8 k.p. nie jest skierowana przeciwko samej treści przepisów szczególnych, lecz sprzeciwia się jedynie wadliwej realizacji tych przepisów. Zgodnie z tą interpretacją norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter wyjątkowy w tym znaczeniu, że można ją stosować tylko w sytuacji,

³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.III.1976 r. I PR 47/76, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 5, s. 70.

gdy w innej drodze nie mogą być zabezpieczone interesy pracownika zagrożone wykonywaniem prawa przez zakład pracy. Tak więc zasady współzycia społecznego nie mogą być samoistnym źródłem powstania czy nabycia praw podmiotowych pracownika. Jeżeli jednak wypowiedzenie umowy o pracę przez zakład pracy jest sprzeczne z klauzulą generalną art. 8 k.p. i wywołuje ujemne skutki, jakie przepisy prawa łączą z wypowiedzeniem, to pracownik dotknięty tym wypowiedzeniem może się domagać, aby nie korzystało ono z ochrony prawnej.^{8a} Jeżeli więc wypowiedzenie umowy o pracę narusza zasady współzycia społecznego, to podstawą prawną roszczeń pracownika nie jest to naruszenie, lecz umowa o pracę, która jest umową wzajemną zobowiązującą zakład pracy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 10 § 1 k.p.). W razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez jej wypowiedzenie przysługują pracownikowi roszczenia określone w art. 45—51 k.p.⁴

W odniesieniu do umów o pracę wypowiedzenie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., a to ze względu na jedność praw i obowiązków zakładu pracy i pracownika. Uzasadniony interes zakładu pracy nie może się przeciwstawiać usprawiedliwionemu interesowi pracownika, gdyż byłoby to sprzeczne z istotą socjalistycznego stosunku pracy.⁵

Pogląd ten nie wydaje się uzasadniony. Socjalistyczny stosunek pracy ma niewątpliwie na celu to, żeby usprawiedliwione interesy pracownika korzystały z ochrony, a przepisy prawne — żeby zabezpieczały trwałość tego stosunku. Jednakże ta podstawowa zasada socjalistycznego stosunku pracy nie wyłącza, jak wykazuje praktyka, sytuacji konfliktowych, które w rezultacie prowadzą do rozwiązania umowy o pracę przez jej wypowiedzenie, nawet ze skutkiem natychmiastowym. Gwarancją zabezpieczenia trwałości stosunku pracy stanowią określone normy prawne, które w wypadkach konfliktowych stosują — z urzędu lub na wniosek poszkodowanego pracownika — organy powołane do rozstrzygania sporów po wszechstronnym wyjaśnieniu okoliczności sprawy. Brak podstaw do ograniczenia tych organów co do stosowania odpowiednich przepisów normujących stosunek pracy z wyłączeniem kluzul generalnych, których celem jest ochrona przed stosowaniem prawa w sposób niezgodny z zasadami współzycia społecznego i z przekroczeniem zakreślonych granic czynienia ze swego prawa użytku.

Jest oczywiście dezyderatem, aby przed powzięciem decyzji o wypowiedzeniu zakład pracy miał na względzie również interes pracownika, a także zasady współzycia społecznego oraz ukształtowaną przez kodeks pracy funkcję, jaką powinno spełniać wypowiedzenie.

W literaturze reprezentowany jest pogląd, że w stosunku do umów o pracę na czas określony, na okres próbny i wstępny można oceniać wypowiedzenie jako nadużycie prawa, natomiast w razie wypowiedzenia umów na czas nie określony — tylko w szczególnych sytuacjach powstałych po dokonaniu już wypowiedzenia, lecz przed rozwiązaniem umowy o pracę, np. w razie zawinionej przez zakład pracy wypadku przy pracy. Wówczas wypowiedzenie, uzasadnione w chwili dojścia do wiadomości pracownika, staje się następnie sprzeczne z zasadami współzycia. Pogląd ten nasuwa wątpliwości.

^{8a} Por. pracę zbiorową: Kodeks cywilny — Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze 1972, s. 58 i nast.

⁴ Por. Jan Broł: Głosa (częściowo krytyczna) do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30.I.1976 r. I PRN 52/75, OSPiKA 1977, z. 3, s. 112—115. Autor glosy wyraża odmienny pogląd twierdząc, że kodeks pracy nie określa podstawy prawnej odwołania od nieuzasadnionego wypowiedzenia.

⁵ Jan Broł: op. cit.

Zmiana sytuacji faktycznej po wypowiedzeniu stwarza nowy stan faktyczny, który może pogłębić negatywną ocenę dokonanego już wypowiedzenia i spowodować jego cofnięcie, jednakże pozostaje on bez wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia, jako nie istniejący w chwili wypowiedzenia.⁶

Pogląd, że treść normatywna art. 45 k.p. (wypowiedzenie nieuzasadnione) wyczerpuje treść zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., przeważał dotychczas w doktrynie. Zasady współżycia społecznego należy stosować przy „wykładni” dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony, nie należy natomiast stosować „konstrukcji” nadużycia prawa do wypowiedzania tego rodzaju umów.⁷

Wypowiedzenie jest czynnością prawną, stanowi więc wykonywanie prawa (art. 32 § 1 pkt 3 k.p.). Jeżeli pozostaje ono w kolizji z zasadami współżycia społecznego, to stanowi jednocześnie nadużycie prawa, które nie korzysta z ochrony prawa.⁸

5. WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Orzecznictwo Sądu Najwyższego, zwłaszcza wywołane wniesieniem rewizji nadzwyczajnych, wyjaśniło szereg istotnych wątpliwości wynikłych w praktyce i podnoszonych w doktrynie prawa przy stosowaniu art. 38 i 45 k.p., eksponując w tej kwestii następujące zagadnienia:

1) społeczno-gospodarcze przeznaczenie instytucji uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy w związku z prawami i obowiązkami stron stosunku pracy (art. 10 § 1, art. 12 i 100 k.p. oraz art. 94 k.p.),

2) ocenę zasadności wypowiedzenia z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (art. 45 i 8 k.p.),

3) obowiązek przeprowadzenia dowodu co do przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz niezgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 6 k.c. z związku z art. 300 k.p.),

4) ocenę konieczności wypowiedzenia umowy o pracę danemu pracownikowi w razie redukcji etatów,

5) zasadę wszechstronnego wyjaśnienia sprawy na podstawie całokształtu okoliczności sprawy przez organy powołane do rozpatrywania sporów pracowniczych (art. 55 i 56 ustawy o s.p. i u.s. oraz art. 245 pkt 1 k.p.).

Stosownie do powyższych zagadnień zostaną przedstawioną niżej tezy stanowiące podstawę rozstrzygnięć Sądu Najwyższego.

Ad 1). Kodeks pracy rozszerzył zakres ochrony stosunku pracy. Zasadność wypowiedzenia — w razie odwołania się pracownika — podlega kontroli przez organy powołane do rozstrzygania sporów pracowniczych. Pracownicy zatrudnieni na

⁶ Kodeks cywilny oparł się tu na tzw. wewnętrznej teorii nadużycia prawa, która uznaje wykonanie prawa podmiotowego w sposób sprzeczny z zasadami dobrej wiary lub jego społecznym przeznaczeniem (art. 5 k.c.) za bezprawne, chociażby nie zachodziła wina po stronie osoby, której prawo to przysługuje (patrz praca zbiorowa: Kodeks cywilny — Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze 1972, s. 52).

⁷ Jan Brół. op. cit., s. 112 i 114.

⁸ Por. przypis 6.

czas nie określony objęci są ustawową ochroną przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 45 k.p.).⁹

Jednakże rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia jest normalnym dozwolonym środkiem prawnym, przez który zarówno zakład pracy jak i pracownicy realizują swoje prawo do wyszukania i obsadzenia stanowisk pracy w taki sposób, aby właściwości i umiejętności pracownika najlepiej odpowiadały obiektywnym wymaganiom związanym z konkretnym stanowiskiem pracy.¹⁰

Ad 2). Kodeks pracy nie konkretyzuje przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązek stosowania polityki racjonalnego zatrudnienia i prawo zakładu pracy do kształtowania składu załogi zapewniającego prawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie przez niego dyscypliny pracy, wykazywanie inicjatywy oraz troska o dobro zakładu pracy stanowią istotne kryteria przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia. Te ogólne założenia powinny być wzięte pod uwagę przez organ rozpatrujący odwołanie pracownika od wypowiedzenia dokonanego przez zakład pracy.¹¹ Wskazówki co do oceny zasadności wypowiedzenia w stosunku do pracownika określają art. 10 § 1, art. 12 i art. 100 k.p., a w stosunku do zakładu pracy — art. 15 i 94 k.p.¹²

Ad 3). Każde wypowiedzenie dokonane przez zakład pracy podlega ocenie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego w PRL. Jednakże z samym wypowiedzeniem umowy o pracę nie wiąże się domniemanie naruszenia zasad współżycia społecznego.

Pod rządami kodeksu pracy jedyni żywicieli rodzin nie podlegają szczególnej ochronie odnoszącej się do grupy pracowników wymienionych w art. 39 k.p. Jednakże są oni objęci ogólną ochroną przed wypowiedzeniem w zależności od konkretnej sytuacji wynikającej z art. 8 k.p., a jeżeli są zatrudnieni na mocy umowy o pracę na czas nie określony — także ochroną z art. 45 k.p. Pod rządem kodeksu pracy zachowało aktualność wyjaśnienie Sądu Najwyższego, że te same przesłanki negatywnej oceny wypowiedzenia jednemu żywicielowi rodziny w świetle zasad współżycia społecznego należy stosować także do innych pracowników w sytuacji zbliżonej do jedynych żywicieli.¹³

Oceniając zasadność wypowiedzenia na gruncie zasad współżycia społecznego, Sąd Najwyższy stwierdza, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi dysponującemu zwolnieniem lekarskim od pracy, który jednak — w interesie zakładu pracy — zgłosił się do pracy, może być ocenione w zależności od konkretnego stanu faktycznego jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, chociaż art. 41 k.p. nie stanowi zakazu wypowiedzenia umowy w takim wypadku.

W powołanym wyżej wyroku z dnia 30.I.1976 r. I PRN 52/75 Sąd Najwyższy podkreśla, że z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego korzystać może tylko ten, kto sam zasad tych nie lekceważy.¹⁴

Ad 4). Ciężar dowodu co do uzasadnionego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 k.p. spoczywa na zakładzie pracy zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.,

⁹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.XI.1975 r. I PRN 34/75, OSNCP 1976, nr 7—8, poz. 175 i „Służba Pracownicza” 1977, nr 5, s. 34.

¹⁰ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.I.1976 r. I PRN 52/75, OSPiKA 1977, z. 3, poz. 47.

¹¹ Por. przypis 9.

¹² Por. przypis 9.

¹³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.III.1967 r. III PRN 2/67, OSNCP 1967, nr 12 poz. 223.

¹⁴ Por. przypis 10

a to w myśl zasady, że ten, kto z powołanego przez siebie faktu wywodzi swe prawa, obowiązany jest fakt ten udowodnić.

Ocena przydatności pracownika na zajmowanym stanowisku musi być prawdziwa. Jeżeli więc zakład pracy uznał tę ocenę za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, to ulega ona „weryfikacji”, tj. sprawdzeniu w trybie postępowania spornego. Wypowiedzenie, aby mogło być uznane za uzasadnione, musi się opierać na sprawdzalnych kryteriach prawnych.¹⁵

Natomiast na pracowniku, a nie na zakładzie pracy spoczywa obowiązek wykazania, że wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego, ponieważ naruszenia tych zasad przez wypowiedzenie umowy o pracę nie domniemywa się.¹⁶

Stanowisko Sądu Najwyższego w tej ostatniej kwestii może budzić zastrzeżenie. Zgodnie z art. 55 i 56 ustawy o s.p. i u.s. oraz art. 245 pkt 1 k.p. komisja odwoławcza oraz sąd pracy i ubezpieczeń społecznych obowiązane są zbadać wszechstronnie i wyjaśnić istotne okoliczności sprawy i w tym celu mogą dopuszczać wszelkie dowody, nawet nie powołane przez strony, a więc także z urzędu.

Z przytoczonymi wyżej tezami nie stoi w sprzeczności uzanie, że naruszenie zasad współzycia przez pracownika zostało wywołane naruszeniem tych zasad przez zakład pracy, który niewłaściwie postąpił wobec pracownika np. przez niedopuszczenie go do pracy wobec spóźnienia się i przez odmówienie mu złożenia wyjaśnień co do przyczyny usprawiedliwiającej. Animoszje osobiste, a nie przyczyny obiektywne powodują niekiedy naruszenie zasad współzycia, co z kolei powinno być obowiązkowo przedmiotem ustalenia przez organy rozpatrujące spór, także z urzędu. W przeciwnym razie rozpatrzenie sprawy nie będzie spełniać warunku wszechstronności.

Ad 5). Obowiązek wszechstronnego wyjaśnienia sprawy przez organy rozpatrujące odwołanie się pracownika od wypowiedzenia mu pracy Sąd Najwyższy uściśla na podstawie art. 55 i 56 ustawy o s.p. i u.s. oraz art. 245 pkt 1 k.p. w sposób następujący. Rozpatrując przyczyny wypowiedzenia, organ rozpatrujący zasadność wypowiedzenia powinien wziąć pod uwagę uzasadnione interesy zakładu pracy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy.¹⁷ Interes zakładu pracy w ogólnym tego słowa znaczeniu mieści się w pojęciu polityki racjonalnego zatrudnienia, zapewniającej prawidłowe wykonywanie zadań. Interes pracownika odwołującego się od nieuzasadnionego wypowiedzenia mieści się w ochronie trwałości stosunku pracy, która jest funkcją wypowiedzenia według konstrukcji kodeksu pracy.

Z polityką racjonalnego zatrudnienia łączy się zmniejszenie stanu zatrudnienia, które w konsekwencji powoduje konieczność rozwiązania umowy o pracę niektórym pracownikom przez wypowiedzenie.

¹⁵ Sprzeczność z zasadami współzycia społecznego po stronie pracownika, który żąda przywrócenia do pracy z powodu nieuzasadnionego wypowiedzenia, została uznana za przesłankę negatywną jego żądania, chociaż powstała ona już po wypowiedzeniu umowy o pracę. W stosunku do pracownika, który po wypowiedzeniu dopuścił się szczególnie nagannego postępowania wobec swoich przełożonych, Sąd Najwyższy uznał przywrócenie do pracy za niemożliwe, a tylko przyznał wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w granicach przewidzianych przez prawo. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.I.1977 r. I PZP 41/76, „Służba Pracownicza” 1977, nr 4, s. 35.

¹⁶ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19.VII.1976 r. I PZP 29/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 64.

¹⁷ Por. przypis 9.

Jakkolwiek ten powód wypowiedzenia ma swoje źródło z reguły w akcie natury administracyjno-gospodarczej (np. zarządzenie jednostki nadrzędnej), to jednak kryteria przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pozostają bez zmian (staż pracy, kwalifikacje zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych i inne), powód zaś ten niejako uruchamia te przyczyny.

Omawiany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.XI.1975 r. I PRN 34/75 zapadł w sprawie, w której zakład pracy uzasadniał wypowiedzenie redukcją etatu i zbyt małą wydajnością pracy danego pracownika. W związku z tym stanem faktycznym powstało zagadnienie prawne, czy organy rozpatrujące odwołanie od wypowiedzenia uprawnione są do badania prawidłowości wyboru danego pracownika do zwolnienia. Udzielając odpowiedzi na powyższe zagadnienie, Sąd Najwyższy stwierdził, że obie przyczyny pozostają ze sobą w związku. Jednakże samo stwierdzenie zgodności dokonanego wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym celem nie wystarcza do uznania tego wypowiedzenia za uzasadnione w stosunku do dotkniętego nim pracownika. Kryterium uzupełniającym zasadność wypowiedzenia pozostają zawsze zasady współżycia społecznego. Obok faktów określających wewnętrzną sytuację zakładu pracy, jak redukcja etatów, muszą być także wyjaśnione czynniki dotyczące danego pracownika, jak staż pracy, charakterystyka pracy, warunki osobiste i inne. Wypowiedzenie, aby mogło być uzasadnione, musi się opierać na sprawdzalnych kryteriach prawnych.

W powołanym wyżej wyroku Sąd Najwyższy podkreśla, że system rozpatrywania sporów pracowniczych zobowiązuje sądy pracy i ubezpieczeń społecznych do przejawiania szczególnej troski w dążeniu do wszechstronnego wyjaśnienia sprawy.

W wyroku z dnia 24.III.1976 r. I PR 47/76¹⁸, Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie nieuzasadnione w kontekście art. 45 k.p. to takie wypowiedzenie, którego nie da się pogodzić z pojęciem słuszności w rozumieniu społecznym i ekonomicznym. W sprawie konieczności wypowiedzenia z powodu zmniejszenia stanu zatrudnienia Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu w wyroku z dnia 17.II.1977 r. P 5/77¹⁹ podkreśla, że przed decyzją o wypowiedzeniu zakład pracy ma obowiązek przeprowadzenia wszechstronnej analizy kadr. Powstaje w tej sytuacji konieczność porównawczej oceny pracy danego pracownika, z którym ma nastąpić rozwiązanie umowy o pracę, z pracą innych pracowników. W myśl poprzednio powołanego wyroku Sądu Najwyższego ta porównawcza ocena powinna ulec sprawdzeniu w trybie postępowania dowodowego przed organami rozpoznającymi odwołanie pracownika dotkniętego wypowiedzeniem.

Powołane wyżej orzeczenia wyjaśniają w sposób jednoznaczny i dostatecznie przekonywający te istotne wątpliwości w rozumieniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zarówno w kontekście art. 38 § 1 i 45 k.p., jak i w znaczeniu ich zgodności z zasadami współżycia społecznego i nadużycia prawa, wyrażonymi w klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p.

¹⁸ Patrz: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 5, s. 70.

¹⁹ Patrz: „Służba Pracownicza” 1977, nr 4, s. 37.

Literatura

1. J. Szczercki: Wypowiedzenie umowy o pracę (Materiały szkoleniowe ZPP), Warszawa 1975, s. 31.
2. J. Broł: Wypowiedzenie umowy o pracę, „Gazeta Sądowa”, 1974, nr 23.
3. W. Maruczyński: Wypowiedzenie stosunku pracy — Nowe prawo pracy, Warszawa 1975, s. 93.

4. J. Pach: Nieuzasadnione wypowiedzenie, „Polityka Społeczna” 1975, nr 4, s. 43.
5. W. Piotrowski: Rozwiązanie stosunku pracy — Studia nad kodeksem pracy, Poznań 1975, s. 77.
6. A. Miłośnik: Kodeks pracy — Poradnik dla rad zakładowych, Warszawa 1975, s. 99
7. Z. Salwa: Wypowiedzenie umowy o pracę, „Państwo i Prawo” 1974, nr 9, s. 26.

TERESA MISIUK

Niektóre zagadnienia z zakresu postępowania w sprawach o roszczenia członków spółdzielni pracy

Autorka omawia wybrane zagadnienia dotyczące postępowania w sprawach o roszczenia członków spółdzielni pracy, mianowicie możliwość orzekania o ustaleniu bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę ze względu na krótki okres wypowiedzenia umowy, charakter tego orzeczenia, rozgraniczenie drogi sądowej i postępowania przed innymi organami w sprawach o przywrócenie do pracy oraz charakter orzeczenia w tych sprawach.

Do najbardziej kontrowersyjnych zagadnień z zakresu postępowania w sprawach o roszczenia członków spółdzielni pracy zaliczyć wypada: 1) możliwość orzekania o ustaleniu bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę ze względu na krótki okres wypowiedzenia umowy, przy czym sporny jest tu również charakter tego orzeczenia; 2) rozgraniczenie drogi sądowej i postępowania przed innymi organami w sprawach o przywrócenie do pracy członków spółdzielni oraz charakter orzeczenia w tych sprawach.

Ad 1). Ustawa z dn. 17.XII.1974 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach i ich związkach¹ ogranicza możliwość wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę (art. 128), określa również formę, w jakiej może ono nastąpić (art. 132). Naruszenie przez spółdzielnię wymienionych przepisów powoduje, że członek może żądać ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę.²

Droga sądowa w tych sprawach została wyłączona na podstawie art. 133⁵ § 1, który uznał, że właściwe do ich rozpoznawania są odwoławcze komisje do spraw pracy.

Żądanie ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę powinno nastąpić przed upływem terminu wypowiedzenia; po upływie tego terminu

¹ Dz. U. Nr 47, poz. 281 (ustawę tę nazywam w tekście „ustawą o spółdz.”).

² Bliżej zagadnienie wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę w aspekcie materialno-prawnym omawiają: M. Gersdorf: Nowe ustawowe unormowanie spółdzielczego stosunku pracy, NP 1975, nr 3, s. 346; M. Piekarski: Zmiany w unormowaniu spółdzielczego stosunku zatrudnienia, PIP 1975, nr 8—9, s. 28 i n. oraz tenże autor: Prawo członka spółdzielni pracy do zatrudnienia w jej przedsiębiorstwie, RPEIS 1977, zesz. 1, s. 110.