

Krzysztof Wojciech Baran, Andrzej Świątkowski

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23.XII.1985 r. III PZP 44

Palestra 32/5(365), 113-120

1988

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.

prawnym i wskazujące na sposób odczytywania, zwłaszcza dawnych orzeczeń, w zmienionym stanie prawnym. Opracowanie to otrzymali wszyscy adwokaci, którzy wyrazili chęć nabycia tej pracy.

OBA podjął opracowanie, począwszy od 1988 roku, „Rocznika Ośrodka Badawczego Adwokatury”.

8. Mając na uwadze konieczność powołania Ośrodka Informacyjno-Komputerowego, podjęte zostały prace związane z gromadzeniem materiałów. Szczególną nowością będą „tezy doktryny”, które obok tez orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz orzecznictwa Sądu Administracyjnego będą stanowiły cenne źródło informacji dla adwokatów.

9. Toczą się prace nad kolejnym tomem Słownika Biograficznego Adwokatów Polskich.

10. Podjęte zostały prace dotyczące Słownika Biograficznego adwokatów literatów i pisarzy.

11. W dniu 4 grudnia 1987 r. odbył się zorganizowany przez OBA finał V Ogólnopolskiego Konkursu Krasomówczego Aplikantów Adwokackich. Pierwsze miejsce zdobył apl. adw. Zbigniew Tetkowski z Warszawy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego

I.

GŁOSA

do uchwały Sądu Najwyższego

z dnia 23.XII.1985 r.

III PZP 44/85*

Głosowana uchwała ponownie utworzyła stary spór o dopuszczalność drogi sądowej w sprawach związanych z kontrolą prawidłowości kar porządkowych nakładanych na pracowników przez kierowników zakładów pracy. Spór ten odżywa każdorazowo po wydaniu aktu prawnego (materiałnego lub

procesowego), w którym ustawowc regulowane są stosunki społeczne związane z wykonywaniem pracy przez pracowników, skąd strony stosunku pracy wywodzą swe uprawnienia lub roszczenia.¹

Nad dopuszczalnością sądowej kontroli kar porządkowych zastanawiano się w literaturze prawa

* Uchwała wraz z uzasadnieniem opublikowana została w OSNCP 1986, nr 7–8, poz. 117.

¹ Tym razem Sąd Wojewódzki w Krakowie powziął poważne wątpliwości prawne w kwestii dopuszczalności drogi sądowej w sprawach kar regulaminowych, a to w związku z wejściem w życie z dniem 1.VII.1985 r. ustawy o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20, poz. 85) oraz ustawy o zmianie ustawy-Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 20, poz. 86). Ustawy te scharakteryzował A. Świątkowski: Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych „Palestra” 1986 Nr 5–6 str. 19 i n.

pracy przed² i po uchwaleniu kodeksu pracy.³ Ostatnio nowy impuls do ponownego rozważenia tej ważnej z praktycznego punktu widzenia sprawy dostarczyła ustawa z dnia 18 kwietnia 1985 roku o zmianie ustawy k.p.c.⁴

W dyskusji nad dopuszczalnością sądowej kontroli decyzji kierownika zakładu pracy w sprawach nakładania kar porządkowych zaznaczył się rozdzwiek między teorią a praktyką prawa pracy. Jeszcze przed uchwaleniem kodeksu pracy akcentowano zdecydowanie w literaturze prawa pracy dopuszczalność poddania decyzji kierownika zakładu pracy w sprawach kar porządkowych pod ocenę sądów.

Podnoszono, że droga sądowa w sprawach cywilnych, a do takiej kategorii należą przecież sprawy z zakresu prawa pracy, jest regułą.⁵

Do uznania zatem niedopuszczalności drogi sporu przed organami rozpoznającymi spory pracownicze byłoby konieczne wskazanie wyraźnego aktu prawnego o randze ustawy, który by tę drogę wyłączył.⁶

Nie mogły też być przyjęte jako zasadne argumenty, które akcentowały brak przedmiotu sporu w razie nałożenia na pracownika przez kierownika zakładu kary porządkowej.

Nie ma chyba wątpliwości, że stosowanie przez kierownika zakładu pracy kar porządkowych wywołuje dla pracownika ujemne następstwa w sferze dóbr prawnie chronionych: osobistych i majątkowych. Zdecydowana postawa środowiska naukowego w sprawie dopuszczalności sądowej kontroli kar porządkowych sprawiła, że do chwili wydania głosowanej uchwały za-

² Por. bliżej W. Masewicz: Właściwość komisji rozjemczych i sądów w razie dyscyplinarnego ukarania pracownika, PiZS 1958, nr 2, str. 25 i n.; S. Święcicki: Odpowiedzialność porządkowa pracownika a dopuszczalność drogi sądowej, PiP 1962, nr 5-6, str. 850 i n.; J. Jończyk: Spory ze stosunku pracy, Warszawa 1965, str. 150; J. Nowacki: Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw, Warszawa 1973, str. 88 i n.

³ Por. bliżej A. Malanowski: W kwestii właściwości rzeczowej komisji rozjemczych i komisji odwoławczych, PiP 1976, nr 7, str. 73; K. Korzan: Głosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 1975 roku V PZP 9/75, Palestra 1977, nr 3-4, str. 105-110; W. Szubert: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1976, PiP 1979, nr 7, str. 126-127; tenże: Współczesne tendencje przemian w prawie pracy, PiP 1981, nr 8, str. 13; Z. Kubot: Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy, Wrocław 1978, str. 115; W. Masewicz: Środki dyscyplinujące pracownika, Warszawa 1981, str. 187-188; A. Patulski: Spory ze stosunku pracy a inne rodzaje sporów, Warszawa 1984, str. 97-98; M. Rafacz-Krzyżanowska: Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy, PiZS 1976, nr 3, str. 66; M. Hasiec, T. Liszcz: Prawo pracy, cz. I, Lublin 1984, str. 261; T. Zieliński: Prawo pracy — Zarys systemu, cz. III, Warszawa, Kraków, 1986, str. 166; J. Pacho: Głosa, OSPiKA 1976, nr 12, poz. 224; J. Broł: Sądownictwo pracy, PiZS 1985, nr 7-8, str. 45-46; A. Filcek: Rozstrzygnięcie sporów ze stosunku pracy, Warszawa 1977, str. 18; T. Szymanek: Orzecznictwo Sądu Najwyższego a nowelizacja kodeksu pracy, PiZS 1985, nr 8-9, str. 6-7.

⁴ Powołane w przypisie 1.

⁵ Por. A. Zieliński: Ochrona roszczeń w sądowym postępowaniu cywilnym, Warszawa 1969, str. 53 i n.

⁶ Por. J. Nowacki: op. cit., str. 89.

znaczyło się w orzecznictwie ciekawe zjawisko. Z jednej bowiem strony Sąd Najwyższy nadal broni poglądu, w myśl którego organy wymiaru sprawiedliwości nie mają prawa sprawowania merytorycznej kontroli nad decyzjami kierownika zakładu pracy jako organu nadrzędnego nad pracownikami. Z drugiej zaś strony Sąd Najwyższy dopuszcza uprawnienie pracownika do dochodzenia należnych mu rozszczeń ze stosunku pracy, których zakład pracy pozbawił go w wyniku bezprawnego ukarania karą porządkową.⁷

Stanowisko Sądu Najwyższego odzwierciedla krytykowany już wcześniej w literaturze prawa pracy podział stosunku pracy na część zobowiązaniową i organizacyjną.

Wydaje się, że spory na temat charakteru stosunku pracy definitywnie zostały zakończone z chwilą wydania kodeksu pracy. W miejsce koncepcji podkreślających zobowiązaniowy lub administracyjnoprawny charakter stosunku pracy akcentowano w literaturze pracowniczy charakter stosunku pracy.

Jednakże w uchwale składu siedmiu sędziów wpisanej do księgi zasad prawnych a podjętej w dniu 28.XI.1975 r.,⁸ na którą powołał się Sąd Najwyższy w głosowanej uchwale, oddzielona została sprawa kontroli uprawnień władczych kierownika zakładu karzącego pracownika karą porządkową od następstw tej decyzji: w sferze zobowiązaniowej.

W rezultacie takiego podziału płaszczyzn: organizacyjnej i ochronnej w stosunku pracy utrwalone zostało w literaturze prawa pracy przekonanie o dopuszczalności domagania się w drodze sądowej uchylenia następstw nałożonych kar porządkowych tak w sferze materialnej jak i w sferze ochrony dóbr osobistych.⁹

W piśmiennictwie wyrażony został pogląd, że cyt. uchwała składu siedmiu sędziów SN otworzyła podstawę do szerokiej kontroli organów wymiaru sprawiedliwości nad stosowaniem kar majątkowych.¹⁰

Głosowana uchwała SN dowodzi, że powyższe zapatrywanie jest tylko częściowo słuszne. Do czasu wydania nowych przepisów o nowelizacji k.p.c. i k.p. sprawy o prawidłowość zastosowania kar porządkowych, a także o nałożenie kary pieniężnej nie mogły być w ogóle poddane rozstrzygnięciu organów rozjemczych i sądowych (zakładowych i terenowych komisji rozjemczych oraz okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych). Dopiero głosowana uchwała stwierdziła, przychylając się do poglądów nauki prawa pracy, że sprawy o legalność nakładania kar porządkowych są sprawami z zakresu prawa pracy i podlegają rozpoznawaniu przez sądy pracy.

Otwarcie drogi sądowej w sprawach kontroli wszystkich kar porządkowych, a nie tylko kar pieniężnych, nie oznacza, że sądy pracy są władne zbadać legalność na-

7 Zob.: uchwała SN z dnia 28.XI.1975 r. V PZP 9/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 66.

8 Powołanej w przepisie 7.

9 Por. A. Patulski: op. cit., str. 97-98.

10 Por. W. Masewicz: op. cit., s. tr. 188.

łożenia kary porządkowej. W tezie głosowanej uchwały ujawniona została zasadnicza słabość głosowanego rozstrzygnięcia. Cóż z tego, że pracownik jest uprawniony do wniesienia sprawy do sądu pracy z żądaniem zbadania legalności nałożonej kary porządkowej, skoro sąd po zbadaniu sprawy nie będzie mógł zająć stanowiska w kwestii merytorycznej. W uzasadnieniu głosowanej uchwały Sąd Najwyższy nie podaje bliższej przyczyny, dla której pracownik nie może — w świetle obowiązujących przepisów — skutecznie dochodzić uchylecia kary porządkowej. Pracownik miałby nawet prawo uznać, że skoro Sąd Najwyższy w uzasadnieniu głosowanej uchwały stwierdził, iż roszczenie o uchylenie kary porządkowej jest sprawą z zakresu prawa pracy należąca do właściwości sądów pracy, to sąd pracy jest władny orzec po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, czy kierownik zakładu pracy miał w ogóle prawo nałożyć karę porządkową, czy mógł ukarać danego pracownika karą porządkową, czy miał podstawę, by ukarać pracownika karą porządkową, czy zachował się zgodnie z regułami określonymi w przepisach kodeksu pracy, które określają zasady i tryb nakładania kar porządkowych.

Wymienione okoliczności mogą być przez sąd pracy ustalone po przeprowadzeniu postępowania dowodowego. Ono też dostarcza podstawy faktycznej do wydania orzeczenia sądowego. Rzecz w tym, że orzeczenie jako akt wymiaru spra-

wiedliwości musi znaleźć oparcie nie tylko w podstawie faktycznej, ale i prawnej.¹¹ Tymczasem w obowiązujących przepisach kodeksu pracy trudno znaleźć oparcie prawne dla orzeczenia kontrolującego legalność zastosowanej kary porządkowej.

Katalog kar regulaminowych zawarty w przepisie art. 108 k.p. obejmuje kary na czci (upomnienie, nagana) i karę majątkową (kary pieniężne). Wymienionych kar nie można traktować jednolicie. Jeżeli bowiem kara pieniężna daje podstawę do zastanowienia się, czy w razie jej nałożenia pracownikowi mogłoby przysługiwać roszczenie o ustalenie uprawnienia do wypłaty wynagrodzenia nie pomniejszonego o nałożoną karę porządkową lub wręcz roszczenie o zapłatę albo o uchylenie następstw majątkowych bezprawnie nałożonej kary pieniężnej — w wyniku których to roszczeń pracownik bezprawnie ukarany karą pieniężną mógłby oczekiwać wydania przez sąd orzeczenia ustalającego lub kształtującego — to w wypadku kar porządkowych upomnienia lub nagany nie sposób zakwalifikować tego jako ewentualnego roszczenia.

Mamy także wątpliwości, czy pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie o ustalenie uprawnienia do pełnego, nie pomniejszonego o nałożoną karę pieniężną wynagrodzenia lub roszczenia o zapłatę pełnego wynagrodzenia. Przecież wynagrodzenie przysługuje za pracę właściwie wykonywaną (art. 80 w zw. z art. 82 k.p.). Tymczasem ka-

¹¹ Por. K. Korzan: Orzeczenie konstytutywne w postępowaniu cywilnym, Warszawa 1972, str. 19 i n.

rępienie, kierownik ma prawo nałożyć nie tylko w razie niewłaściwego zachowania się pracownika w pracy (opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, spożywanie alkoholu w czasie pracy), lecz również za nieprzestrzeganie przez pracownika wydajnie i efektywnie pracującego przepisów b.h.p. i przepisów przeciwpożarowych (art. 108 § 2 k.p.). Można zatem nałożyć karę pieniężną za zachowanie powodowane chęcią zwiększenia wydajności pracy kosztem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Żądanie ustalenia prawa lub stosunku prawnego może zgłosić pracownik, który ma w tym interes prawny. Niewątpliwie pracownik, którego ukarano karą pieniężną, ma interes ekonomiczny w domaganiu się orzeczenia o ustalenie uprawnień do wynagrodzenia w pełnej wysokości. Interes ekonomiczny nie może jednak być utożsamiany z interesem prawnym.¹²

Kodeks postępowania cywilnego daje pracownikowi możliwość żądania ustalenia prawa lub stosunku prawnego (art. 189). Niedopuszczalne jest natomiast domaganie się ustalenia faktów. Powództwo o ustalenie jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy istnieje obiektywna niepewność odnosząca się do prawa lub stanu prawnego. Przypomnieć również należy, że na przeszkodzie do wytoczenia powództwa o ustalenie stoi możliwość wystąpienia z żądaniem świadczenia: wypłaty wynagrodzenia nie pomniejszonego o nałożoną bezprawnie karę pienięż-

ną.

Roszczenie o zwrot potrąconej części wynagrodzenia może złożyć pracownik do właściwego organu ochrony prawnej (tj. obecnie — sądu pracy) w razie naruszenia przez kierownika zakładu pracy przepisów regulujących wymierzenie kar pieniężnych. Na gruncie obowiązującego kodeksu pracy wchodzi tu w grę następujące możliwości:

— kara pieniężna została nałożona po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego (*a tempore scientiae*) — art. 109 § 1 k.p.,

— kara pieniężna została nałożona po upływie trzech miesięcy od chwili dopuszczenia się przez pracownika naruszenia obowiązku pracowniczego (*a tempore facti*) — art. 109 § 1 k.p.,

— kara pieniężna nałożona została w wysokości przekraczającej jednodniowe wynagrodzenie pracownika — art. 108 § 3 k.p.,

— łączna suma nałożonych na pracownika kar pieniężnych przekroczyła więcej niż dziesiątą część przysługującego mu do wypłaty wynagrodzenia — art. 108 § 3 k.p.,

— kara pieniężna została nałożona w sytuacji nieważności decyzji o ukaraniu ze względu na to, że sprzeciw pracownika został odrzucony bez porozumienia z zarządem zakładowej organizacji związkowej — art. 112 k.p.,

We wszystkich wskazanych wyżej wypadkach brak podstawy prawnej do obniżenia przysługującego

¹² Por. Kodeks postępowania cywilnego — Komentarz pod red. Z. Resicha i W. Siedleckiego, Warszawa 1975, t. 1, str. 331 i n.

pracownikowi wynagrodzenia.

W świetle obowiązujących przepisów kodeksu pracy o nakładaniu kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy (art. 108—113 k.p.) można, naszym zdaniem, przyjąć, że sprawa z powództwa pracownika przeciwko zakładowej pracy o uchylenie kary regulaminowej rozgrywa się w dwóch płaszczyznach prawnych. W płaszczyźnie pierwszej pracownik zainteresowany w przeprowadzeniu przez sąd kontroli prawidłowości nałożenia kary regulaminowej ogranicza swoje twierdzenie do tezy, że nie było podstaw prawnych do obniżenia jego wynagrodzenia przez nałożenie na niego kary pieniężnej, gdyż uprawnienie kierownika do zastosowania kary pieniężnej wygasło lub w ogóle nie powstało. W płaszczyźnie drugiej pracownik, domagając się zasądzenia od zakładu pracy należnego mu wynagrodzenia w pełnej wysokości ustalonej w umowie o pracę, dąży pośrednio do zdezwuowania czynności prawnej kierownika zakładu pracy o nałożeniu kary regulaminowej. W wewnętrznych przejawach spór taki w pierwszej i drugiej płaszczyźnie ma charakter sprawy ze stosunku pracy ze wszystkimi konsekwencjami, ponieważ — jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu głosowanej uchwały — przepisy kodeksu pracy nie zawierają przepisu, który by wyłączał dopuszczalność drogi sądowej w sprawach o uchylenie kary porządkowej. Analogiczne rozumowanie może być przeprowadzone także do niemajątkowych kar porządkowych.

Zastosowanie wobec pracownika przez kierownika zakładu pracy kary regulaminowej upomnienia lub nagany, które pozbawia ukaranego pracownika świadczeń płacowych (np. prawa do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród) uzależnionych w przepisach prawa pracy od rzetelnego oraz nienaganego i sumiennego wykonywania pracy, daje mu prawo do wystąpienia na drogę sądową. Zawinione przez pracownika naruszenie obowiązków pracowniczych, w wyniku którego nałożona została na niego kara porządkowa, powoduje zmniejszenie lub nawet w niektórych wypadkach pozbawienie prawa do niektórych świadczeń płacowych (nagrody z zakładowego funduszu nagród).

Z tego względu roszczenie pracownika o uchylenie kary regulaminowej ma z materialnoprawnego punktu widzenia charakter sprawy z zakresu prawa pracy.

Nie ma natomiast żadnych, nawet częściowych podstaw prawnych do wystąpienia z roszczeniem o ustalenie, że kierownik zakładu pracy bezprawnie ukarał pracownika karą regulaminową upomnienia lub nagany.¹⁸

Uważamy, że w świetle obowiązujących przepisów kodeksu pracy brak jest podstawy do wydania orzeczenia przez sąd o bezprawności nałożenia kary porządkowej na pracownika lub orzeczenia o uchyleniu zastosowanej przez kierownika zakładu pracy kary regulaminowej.

Jak stwierdziliśmy wyżej, Sąd

¹⁸ Odmienny pogląd wyraża K. Korzan w głosie powołanej w przypisie ¹³ (str. 107).

Najwyższy nie podjął tego wątku w uzasadnieniu głosowanej uchwały. Skupił swoją uwagę na uzasadnieniu poglądu o dopuszczalności drogi sądowej w sprawach nakładania kar porządkowych. Trafnie wywiódł, że postępowanie, które przed kierownikiem zakładu pracy jest prowadzone w sprawach o uchylenie lub utrzymanie nałożonej kary regulaminowej, nie ma charakteru postępowania przed właściwym organem w rozumieniu art. 2 § 3 k.p.c. W powołanym bowiem przepisie wyłącznie jest mowa o organach sądowych lub quasi-sądowych albo pozasądowych. Tymczasem kierownik zakładu pracy będący stroną sporu nie spełnia warunków, aby go uznać za organ kompetentny do rozpoznania sprawy cywilnej. Istota postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy leży właśnie w równości procesowej stron sporu.¹⁴

Sąd Wojewódzki w Krakowie, uzasadniając postawione Sądowi Najwyższemu pytanie prawne, sugerował niedopuszczalność drogi sądowej w sprawach o uchylenie kary porządkowej, proponując zastosowanie rozszerzającej wykładni art. 262 § 2 k.p. Swoją pogląd argumentował on faktem, że przepis ten nie wymienia wszystkich spraw z zakresu prawa pracy, co do których zachodzi wyłączenie drogi sądowej. Sąd Najwyższy w głosowanej uchwale stanął jednak na odmiennym stanowisku i przyjął, że art. 262 § 2 k.p. nie może podlegać wykładni rozszerzającej, ponieważ wyliczenie spraw,

co do których zachodzi niedopuszczalność drogi sądowej, ma charakter enumeratywny. Pogląd ten w pełni podzielamy. Trudno bowiem interpretować sprawy dotyczące niektórych kar porządkowych jako spory o ustalenie nowych, indywidualnych warunków pracy i płacy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Mają one przecież charakter sporów o interesy i dlatego należą do materii zbiorowego prawa pracy. Są to spory absorbujące zbiorowość pracowniczą, nie dotyczą zaś bezpośrednio poszczególnych jednostek. Ich rozstrzygnięcie następuje w trybie uregulowanym ustawą o związkach zawodowych. Argumentem przeciwko rozszerzającej wykładni art. 262 § 2 k.p. jest także to, że przepis ten ma charakter wyjątkowy. Uchyła on bowiem w pewnym zakresie działanie normy ogólniejszej, za jaką należy uznać przewidziane w art. 2 § 1 k.p.c. domniemanie kompetencji sądów w sprawach cywilnych, a więc i tych z zakresu prawa pracy (art. 1 k.p.c. w brzmieniu nadanym mu nowelą z 18.IV. 1985 roku). Istnienie tego domniemania powoduje, że art. 262 § 2 k.p. musi być interpretowany ściśle i w żadnym wypadku nie można rozciągać jego zakresu na sprawy wprost w nim nie przewidziane. Gdyby wyliczone w tym przepisie wyjątki można było mnożyć, to zostałyby zakwestionowany sens reguły ogólnej ustanowionej w art. 2 § 1 k.p.c. Reasumując ten fragment rozważań stwierdzamy, że pozaustawowe ograniczenia drogi sądowej jest niedopuszczal-

¹⁴ Por. Z. Resich: Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach cywilnych, Warszawa 1962, str. 49; tenże: Przesłanki procesowe, Warszawa 1966, str. 115 i n.

ne nie tylko z jurydycznego punktu widzenia, ale również dlatego, iż w swoich konsekwencjach godzi w żywoćne interesy pracowników.

W podsumowaniu konstatujemy, że na gruncie obecnie obowiązującego ustawodawstwa pracy możliwości sądowej kontroli prawidłowości nakładania kar regulaminowych są poważnie ograniczone. Głosowana uchwała stanowi niewątpliwie pewien postęp w porównaniu z poprzednimi rozstrzygnięciami Sądu Najwyższego.¹⁵ Stanowi ona krok naprzód w kierunku pełniejszego zabezpieczenia interesów pracownika w tego rodzaju sprawach.¹⁶ Jednakże stan prawny, w którym nie można skutecznie dochodzić uchylenia kary porządkowej, uznajemy za głęboko niezadowolający. Poszerzenie uprawnień pracowników w tym zakresie powinno nastąpić w projektowanej nowelizacji kodeksu pracy. Niestety, opracowane w styczniu 1986 r., w maju 1987 r. i w styczniu 1988 r. projekty noweli nie przewidują tu żadnych poważniejszych zmian.¹⁷ Ograniczają nawet w pewnym stopniu już przyznane pracownikowi środki obrony. Chodzi nam szczególnie o art. 109 § 2 projektu k.p. Stanowi on w przeciwieństwie do obecnej regulacji że karę regulaminową można nałożyć na pracownika nawet bez wysłu-

chania go, jeśli przeprowadzenie takiego wysłuchania byłoby niemożliwe lub nadmiernie utrudnione. Niestety, projekty nic nie wypoминаją o otwarciu drogi sądowej w sprawach kar nakładanych przez kierownika zakładu pracy. Jest przecież niewątpliwie, że sądowa kontrola tych decyzji lepiej niż wewnątrzzakładowe postępowanie odwoławcze chroni pracownika przed dowolnością ze strony przełożonych.

Omawiając to zagadnienie, godzi się podkreślić, że w niektórych wypadkach kontrola zasadności ukarania karą porządkową może być poważnie utrudniona ze względu na konieczność badania w takich sprawach obowiązujących norm wewnątrzzakładowych. Szczególnie w sprawach, gdzie podstawą ukarania było naruszenie przepisów b.h.p., sąd (pracy) może mieć poważne trudności przy ocenie zasadności zastosowania kary.

Konkludując, dostrzegamy pozytywne strony głosowanej uchwały. Nie można jednak oprzeć się wrażeniu, że w obecnym stanie prawnym sądowa kontrola prawidłowości stosowania kar regulaminowych jest dalece niewystarczająca, ponieważ nie gwarantuje, że niesłuszna decyzja kierownika zakładu pracy zostanie naprawiona.

• *Krzysztof Wojciech Baran*
Andrzej Świątkowski

¹⁵ Por. orzeczenie SN: z dnia 3.I.1953 r. C 233/52, PiP 1955, nr 7—8; z dnia 10.III.1961 r. III CR 276/60, PUG 1962, nr 1; z dnia 21.XI.1973 r. PR 470/73, PiZS 1975, nr 1.

¹⁶ Omawiane rozstrzygnięcie budzi pewne wątpliwości w kontekście zasady ekonomii procesowej. Chodzi o to, że zezwala ono na wszczęcie postępowania, którego wynik jest już na wstępie przesądzony na niekorzyść pracownika.

¹⁷ Por. bliżej projekt opracowany przez Komisję d/s nowelizacji kodeksu pracy (maszynopis str. 18). Zob. też Z. Salwa: Projekt nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1986, nr 5—6, str. 11; A. Świątkowski: Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy — Kodeks pracy, Palestra 1988, nr 1—2, str. 62.