

# Józef Szczerski

---

"Roszczenia pracownika z tytułu  
bezprawnego pozbawienia go  
miejsca pracy", Włodzimierz  
Piotrowski, Warszawa, 1966 :  
[recenzja]

---

Palestra 11/10-11(118-119), 50-55

---

1967

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.

miejscowość, w której — za zgodą rady adwokackiej — może zamieszkiwać poza siedzibą wykonywania zawodu.

Kiedy jednak pracownik wyjeżdża służbowo do miejsca, w którym jest zameldowany na stałe, a faktycznie tam nie zamieszkuje — ma on prawo do zwrotu kosztów przejazdu i diet, jednakże bez możliwości uzyskania zwrotu kosztów noclegu.

Przepisy cytowanego wyżej okólnika i wyjaśnienia Urzędu Rady Ministrów z dnia 14.I.1964 r. należy stosować przez analogię również do sprawy rozliczania kosztów wyjazdów służbowych adwokata. Jeżeli więc adwokat wyjeżdża w sprawie i na rachunek klienta — przy zachowaniu formalności § 46 regulaminu działania zespołów adwokackich — do miejscowości, w której jest zameldowany na stałe, jednakże faktycznie w niej nie mieszka, będąc zameldowany w swej siedzibie na pobyt czasowy, ma on prawo do zwrotu kosztów przejazdu i diet, bez prawa jednak uzyskania zwrotu kosztów noclegu.

Witold Dąbrowski

## **RECENZJE**

Włodzimierz Piotrowski: *Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa, 1966, s. 179.

I. Wejście w życie dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11; zmiany: Dz. U. z 1956 r. Nr 41, poz. 187 i z 1959 r. Nr 27, poz. 170)<sup>1</sup> spowodowało znaczny wzrost zainteresowania problemem trwałości stosunku pracy i wszystkimi zagadnieniami dotyczącymi rozwiązania umowy o pracę — zarówno bez wypowiedzenia, jak i przez wypowiedzenie — a także odnoszącymi się do innych przyczyn ustania stosunku pracy (porozumienie stron, wygaśnięcie z mocy prawa). W ciągu przeszło dziesięcioletniego już okresu poświęcono wymienionej dziedzinie prawa pracy

stosunkowo najwięcej opracowań teoretycznych, praktycznych i popularizatorskich. Zjawisko to można stwierdzić bezbłędnie bez dokonywania szczegółowych wykazów i zestawień; przekonuje o tym również obszerna bibliografia zamieszczona na końcu recenzowanej książki. Mimo to nie wszystkie jeszcze zagadnienia zostały w pełni i zadowalająco oświetlone, a niektóre proponowane w literaturze rozwiązania i prezentowane rozważania nasuwają zastrzeżenia i budzą wątpliwości. Na tym tle monografia W. Piotrowskiego stanowi interesujące uzupełnienie dotychczasowego dorobku teoretycznego i w niejednym wypadku przynosi nowe ujęcie istotnych problemów i oryginalną argumentację autora.

Przedmiotem opracowania monograficznego są roszczenia, które przysługują pracownikowi w razie pozbawienia go zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy na skutek sprze-

<sup>1</sup> W dalszym ciągu powoływany jako „dekret z 18.I.1956 r.”

cznego z prawem działania podmiotu zatrudniającego. Chodzi tu przede wszystkim o wypadki pozbawienia pracy w wyniku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i przez wypowiedzenie. Ponadto treścią rozważań objęty jest problem wadliwości umowy (wzajemnego porozumienia) o rozwiązaniu stosunku pracy. Poza zakresem rozważań pozostawione zostały w zasadzie przyczyny usprawiedliwiające rozwiązanie umowy przez zakład pracy. Jest to zgodne z założeniem autora i określonym tematem monografii poświęconej kwalifikacji i rodzajom wadliwości oświadczeń zakładu pracy o rozwiązaniu stosunku pracy, sankcjom tych wadliwości i roszczeniom pracownika. Autor pomija też roszczenia, które przysługiwać mogą pracownikowi nawet w razie zgodnego z prawem ustania stosunku pracy (np. kwestia przyjęcia z powrotem do pracy po wygaśnięciu umowy o pracę na skutek tymczasowego aresztowania pracownika — art. 4 dekretu z 18.I.1956 r.).

II. Tytuł książki zapowiada dość dokładnie treść i zakres zawartych w niej rozważań. Autor omawia bowiem nie tylko roszczenia przysługujące pracownikowi w razie sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę (art. 10, 11 i 12 dekretu z 18.I.1956 r.), lecz także roszczenia przysługujące w razie nieważności oświadczenia zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę oraz w razie niedopuszczenia pracownika do pracy bez uprzedniego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Niezależnie od powyższego nasuwają się pewne wątpliwości co do stosowanego przez autora terminu „prawo do miejsca pracy”, które ustaje tylko w razie zgodnego z przepisami rozwiązania stosunku pracy (s. 13). Wydaje się, że miałyby to być kategoria pra-

wa podmiotowego bądź zespołu uprawnień należących do istotnej treści stosunku pracy. Jednocześnie jednak autor mówi o zasadzie prawa do miejsca pracy. Nie wiadomo, czy to ostatnie określenie oznacza jedną z zasad prawa pracy w rozumieniu art. XII przep. wpraw. k.c., realizującą postulat ochrony trwałości stosunku pracy.

Obowiązujący u nas stan prawny nie zapewnia powszechnej pełnej i zawsze skutecznej ochrony trwałości stosunku pracy. Dlatego trudno zgodzić się ze zbyt daleko idącą jedną z tez wynikających z wywodów zawartych na s. 55—58. Według tej tezy istnieje ogólny obowiązek zakładu pracy (i odpowiednie roszczenie pracownika) zatrudnienia pracownika na innym odpowiednim stanowisku, jeżeli pracownik nie może pełnić dotychczasowej pracy przewidzianej w umowie. *De lege lata* teza ta nie da się uzasadnić, istnienie zaś przepisów szczególnych nakazujących w określonych wypadkach przeniesienie pracownika na inne stanowisko (i zabraniających przez to pozbawienia zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy) przemawia przeciwko konstruowaniu zasady generalnej, opartej na prawie do miejsca pracy. Dodać zresztą trzeba, że sam autor nie pominął wzmianki o dyskusyjności powyższej tezy.

III. Trzon wywodów rozdziału I poświęcony jest klasyfikacji wadliwych oświadczeń podmiotu zatrudniającego o rozwiązaniu stosunku pracy. Wywody odnoszące się bezpośrednio do stosunków pracy poprzedzone są przytoczeniem klasyfikacji opartej na przepisach prawa cywilnego i na dorobku nauki tegoż działu prawa. Autor opowiada się ostatecznie za podziałem wadliwych czynności prawnych przyjętym przez A. Woltera (s. 21)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> A. Wolter: Prawo cywilne, zarys części ogólnej, PWN, Warszawa 1963, s. 255—260.

Stosując się do tego podziału autor zalicza do czynności dotkniętych nieważnością względną oświadczenia zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie braku przewidzianej przez prawo przyczyny rozwiązania i w razie braku zgody odpowiedniego organu (art. 2, 3 i 7 dekretu z 18.I.1956 r.). Oświadczenie takie może być unieważnione przez pracownika w drodze powództwa o przywrócenie do pracy (art. 10 dekretu z 18.I.1956 r.). Orzeczenie sądu lub komisji rozjemczej o przywróceniu do pracy powoduje całkowitą bezskuteczność oświadczenia o rozwiązaniu umowy i restytucję stosunku pracy. Niezgłoszenie w przepisany termin właściwego żądania powoduje konwalidację oświadczenia pracodawcy.

Powyższe stanowisko, przedstawione w monografii przede wszystkim na s. 45—47, jest co najmniej dyskusyjne. Ustalona w teorii kategoria nieważności względnej (wzruszalność, unieważnialność) obejmuje czynności, od których uchylić się może ten, kto czynności dokonał lub był jej uczestnikiem i po jego stronie zachodzi wadliwość oświadczenia woli (błąd, groźba itd.). Nie można natomiast uważać za czynności względnie nieważne czynności jednostronne, naruszające prawo drugiej strony stosunku prawnego i powodujące z tej przyczyny powstanie określonych roszczeń dla strony, której prawo zostało naruszone. Poza tym na podstawie wywodów autora (s. 45—46) nie można się zorientować, czy unieważnienie zostaje dokonane „przez pracownika w drodze powództwa”, czy też dopiero przez wyrok sądowy.

Druga postać nieważności względnej (unieważnialność) występuje na tle szczególnych aktów podjętych przez podmiot (organ) nie będący stroną (np. uchwała walnego zgromadzenia

spółdzielni lub zawartych przed organem, bez udziału którego stosunek prawny nie mógłby powstać (np. zawarciu małżeństwa). Do unieważnienia tego rodzaju aktów prawnych konieczne jest prawomocne orzeczenie sądowe. Tymczasem „konwalidacja” niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest możliwa także w drodze porozumienia stron oraz przyjęcia pracownika do pracy i zapłaty wynagrodzenia—za czas pozostawania bez pracy.

Podział czynności wadliwych według poszczególnych typów sankcji wadliwości nie jest bynajmniej bezsporny i jednoznaczny.<sup>3</sup> Próba rozszerzenia katalogu dokonana w recenzowanej monografii jest m.zd. zbyt wątpliwa, nie sprzyja teoretycznemu wyjaśnieniu zagadnienia oraz nie przynosi korzyści praktyce. Bardzo sztuczna wydaje się także teza, że uwzględnienie spóźnienia wniosku (pozwu) o przywrócenie do pracy niweluje skutki, które poprzednio już nastąpiły w rezultacie upływu terminu 14-dniowego od złożenia oświadczenia zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (s. 46).

Przez konwalidację rozumieć należy uzyskanie przez czynność prawną pełnych cech ważności i skuteczności. Z tak powszechnie rozumianą treścią konwalidacji trudno pogodzić wnioszek, że mimo to pracownikowi może przysługiwać roszczenie o odszkodowanie z art. 11 dekretu z 18.I.1956 r. (s. 46). W innym miejscu autor, mimo że konwalidacja prowadzi do konieczności traktowania czynności wadliwych „jako czynności nieważnych i zgodne z prawem” (s. 161), dopuszcza możliwość powództwa o ustalenie bezprawności rozwiązania stosunku pracy, i to powództwa aktualnego z reguły dopiero po konwalidacji (rozdział VI).

Według mego przekonania oświad-

<sup>3</sup> Por. A. Wolter, tamże, s. 255.

czenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wadliwe z powodu braku ustawowej przyczyny lub wymaganej zgody, nie da się zaliczyć do żadnego z rodzajów wadliwości przyjętych w nauce prawa cywilnego. Oświadczenie to jest po prostu „niezgodne z prawem” (art. 12 dekretu z 18.I.1956 r.) i stanowi odrębną kategorię („samą dla siebie”).

Treść rozdziału I porusza ponadto wiele innych kwestii natury teoretycznej. Szczegółowe omówienie wszystkich zastrzeżeń przekraczałoby daleko zakres recenzji. Wypada zatem wspomnieć o niektórych tylko istotniejszych zastrzeżeniach.

Należy więc tu zamieszczona przez autora wzmianka, że oświadczenie, które obejmuje zgodę osoby trzeciej niezbędną do ważności czynności prawnej, nie wymaga szczególnej formy przewidzianej dla danej czynności (s. 22). Według art. 63 § 2 k.c. jest odwrotnie.<sup>4</sup>

Istotne zastrzeżenia budzić muszą wywody dopuszczające zbyt szeroką możliwość uchylecia się pracownika od skutków oświadczenia dotyczącego rozwiązania umowy o pracę w drodze wzajemnego porozumienia stron (s. 27—31) oraz wywód posługujący się konstrukcją wyzysku dla podważenia skuteczności umowy zawartej na czas oznaczony (s. 32).

Na s. 37 pojawia się zdanie zawierające pogląd, że art. 63 § 1 k.c. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 58 § 1 i 2 k.c. Pogląd ten nie został uzasadniony, nie jest zaś bynajmniej oczywisty. Przeciwnie, wydaje się, że jest bezpodstawny. Przepisy art. 63 k.c. dotyczą innego przedmiotu niż treść art. 58 k.c. i oba przepisy nigdy się nie wyłączają.

IV. Na szczególne podkreślenie zasługują m.zd. rozważania autora zamknięte w treści rozdziału III, poświęcone roszczeniu o przywrócenie do pracy. Odnosi się to zwłaszcza do wywodów poświęconych charakterowi prawnemu powództwa i orzeczenia o przywróceniu do pracy (s. 89—103). Autor opowiedział się za poglądem przyjmującym konstytutywny charakter orzeczenia przywracającego do pracy, uporządkował wysuwane już dotychczas argumenty i wprowadził wiele nowych i trafnych elementów dla uzasadnienia swego stanowiska.

Rozdział ten zawiera również słuszne wnioski *de lege ferenda*.<sup>5</sup>

V. Na aprobatę zasługują również ogólne wnioski i rozważania zawarte w rozdziale IV i dotyczące roszczenia o umożliwienie świadczenia pracy (o dopuszczenie do pracy). Dogmatyczna część motywacji oparta jest głównie na przepisach k.c. o zwłoce dłużnika. Ten kierunek rozumowania zapoczątkowany został przez orzecznictwo sądowe powołane w tekście monografii. Osobiście nie mogę wyzbyć się przekonania o pewnej sztuczności tego rodzaju argumentacji. Wydaje się, że argumentację posługującą się przepisami o zwłoce można by zastąpić odpowiednim zastosowaniem art. 456 k.z. Przepis ten jest wyrazem założenia, że pracodawca ma obowiązek umożliwienia pracownikowi świadczenia pracy ustalonej w umowie. Pracownik może domagać się wykonania tego obowiązku. Przepis § 2 tego artykułu nie jest jedyną sankcją naruszenia obowiązku pracodawcy i nie pozbawia pracownika możliwości żądania wykonania zobowiązania z § 1 zgodnie z treścią zobowiązania i ogólnymi przepisami k.c. o wykonaniu zobowiązań.

<sup>4</sup> Omyłka powstała z przeoczenia treści art. 63 § 2 k.c. Poprzedni stan prawny był odmienny (art. 46 p.o.p.c.). Odmiennie też było brzmienie projektu k.c. z 1962 r. (art. 64 § 2 projektu).

<sup>5</sup> Podtrzymuję jednak — rzecz jasna — zastrzeżenia podniesione już poprzednio a dotyczące kwestii nieważności względnej, pojawiającej się również w tym rozdziale.

VI. Spośród zagadnień omówionych w pozostałych dwóch rozdziałach książki poważne znaczenie teoretyczne i doniosłe konsekwencje praktyczne może mieć problem dopuszczalności żądania dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego za straty spowodowane bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę (s. 152—159).

Według poglądów autora istnieje możliwość przyznania pracownikowi prawa do odszkodowania w rozmiarze szerszym, niż to określa art. 10 ust. 2 i art. 11 dekretu z 18.I.1956 r. (s. 156 i n.). Zarówno ta teza, jak i argumentacja zastosowana dla jej uzasadnienia jest absolutnie nie do przyjęcia.

Wymienione odszkodowanie (wynagrodzenie) z art. 10 ust. 2 i art. 11 dekretu jest wynagrodzeniem ustawowym, wyłączającym już ze swej istoty zastosowanie przepisów art. 471 k.c., a tym bardziej „posiłkowe” stosowanie przepisów o odpowiedzialności deliktowej (por. s. 175). Pod tym względem orzecznictwo sądowe jest jednolite, a jedyna odosobniona decyzja CRZZ (powołana w tekście monografii), która dopuszcza stosowanie art. 134 k.z. (obecnie art. 415 k.c.), nie zawiera żadnego uzasadnienia.

Zupełnie chybione jest powołanie się autora na to, że niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest też bezprawiem bezwzględny, ponieważ narusza nie tylko postanowienia umowy, lecz także normy ustawowe. Przy takim ujęciu problemu bezprzedmiotowy staje się w ogóle podział na bezprawie względne i bezwzględne, skoro naruszenie każdej umowy byłoby jednocześnie bezprawiem bezwzględny. Każda bowiem umowa czerpie swą moc z przepisów ustawowych.

Tok argumentacji autora pomija zu-

pełnie tę istotną okoliczność, że odszkodowanie należne z art. 10 i 11 dekretu z 18.I.1956 r. uregulowane jest w odrębnym akcie prawnym, należącym do innej gałęzi prawa i normującym stosunki odmienne od stosunków cywilnoprawnych. Odróżnić tu należy kwestię, czy prawo pracy unormowało odszkodowanie należne pracownikowi, od zagadnienia sposobu unormowania i wysokości przyznanego ustawą odszkodowania.

Skutki niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę normuje art. 10 i 11 dekretu. Dlatego nie ma zastosowania art. 471 k.c., który w żadnym wypadku nie stanowi przepisu *legis specialis* w stosunku do przepisów dekretowych (s. 157).

W obrębie rozważanych zagadnień nie występuje i jest bezprzedmiotowy problem zbiegu norm. Gdyby zresztą problem ten rzeczywiście istniał i wymagał rozstrzygnięcia, to niedopuszczalna byłaby kombinacja obu rodzajów norm, tj. przepisów dekretu i przepisów k.c. Nie można by stosować do części odszkodowania art. 10 lub 11, a do reszty przepisów k.c.<sup>6</sup> Funkcja i cel norm z art. 10 i 11 dekretu sprzeciwia się tezom zawartym w monografii, mimo że autor powołuje się na tego rodzaju argumentację dla uzasadnienia stanowiska odmiennego.

Przepis art. 443 k.c. w żadnym stopniu nie wspiera stanowiska autora, ponieważ „co innego” wynika właśnie z treści zobowiązania uregulowanej dekretem z 18.I.1956 r.<sup>7</sup>

Dodać jeszcze trzeba, że problem odszkodowania ustawowego przedstawiał się tak samo według przepisów obowiązujących przed dekretem z 18.I.1956 r. W szczególności odszkodowanie ustawowe przypadało według art. 39 rozp. o prac. um. Było ono w całości płatne „od razu”, tj. od chwili rozwią-

<sup>6</sup> A. Chłanowicz: Zobowiązania — Część ogólna, PWN, Warszawa—Poznań 1965, s. 81.

<sup>7</sup> Por. też W. Czachórski: Odpowiedzialność kontraktowa i jej stosunek do odpowiedzialności deliktowej według k.c., „Nowe Prawo” nr 10 z 1961 r., s. 950.

zania umowy, a zatem nie mogło obejmować strat za okres późniejszy. Wskazuje na to także treść nie obowiązującego art. 41 rozp. o prac. um.<sup>8</sup>

Krótkie cofnięcie się do przepisów już nie obowiązujących uważam za pożądane z tego powodu, że autor też zastosował — mylną m.zd. — argumentację natury historycznej (s. 143).

VII. Nie zatrzymuję się bliżej nad treścią rozdziału VI, rozważającego roszczenia o ustalenie bezprawności lub zasadności rozwiązania stosunku pracy. Podstawowa teza tego rozdziału nie da się utrzymać w świetle zasady prawnej uchwalonej przez skład 7 sędziów SN w dniu 24 lutego 1967 r. III PZP 41/66. Zasada brzmi następująco: „Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, nie może żądać ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że zakład pracy nie miał podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia”.

Sądzę, że argumentacja zawarta w motywach powyższej uchwały stano-

wi wystarczające odparcie wniosków i wywodów zawartych w monografii. Po opublikowaniu uchwały umożliwiona zostanie konfrontacja stanowisk, które wywołują zapewne dalszą dyskusję.

VIII. W granicach narzuconych rozmiarami tego rodzaju recenzji zająłem się prawie wyłącznie poglądami i tezami, które w moim przekonaniu nie mogą być podzielone bądź też są co najmniej dyskusyjne, a należą jednocześnie do zagadnień bardzo ogólnych i istotnych. Niektóre kwestie odpowiadające nawet tym kryteriom musiały być pominięte.<sup>9</sup>

Różne walory monografii, wykazujące rozległą erudycję autora i sumienne zbadanie wielu problemów, pozostawione zostałyby bez omówienia. Prezentują one wartości nie wymagające specjalnych podkreśleń dla czytelnika o przygotowaniu prawniczym. Do walorów należy także jasny tok wykładu i duża na ogół precyzja sformułowań.

Józef Szczerski

<sup>8</sup> Inaczej tylko według art. 471 k.z. (odszkodowanie także „na zasadach ogólnych”), który może mieć zastosowanie jedynie do nielicznych grup pracowniczych (art. 446 k.z.).

<sup>9</sup> Uważam np., że zgoda prezydium rady narodowej na rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym nie jest decyzją administracyjną, od której — wobec tego według autora — przysługuje odwołanie (s. 72—73).

## **NACZELNA RADA ADWOKACKA**

### **Uchwały Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej**

**W MYŚL ART. 91 UST. 2 U. O U. A. EGZAMINOWANY APLIKANT ADWOKACKI, JEŻELI NIE ZOSTAŁ WPISANY NA LISTĘ ADWOKATÓW, MOŻE BYĆ SKREŚLONY Z LISTY APLIKANTÓW ADWOKACKICH DOPIERO PO ROKU OD ZŁOŻENIA EGZAMINU**

(uchwała Prezydium NRA z dnia 31 sierpnia 1967 r.)

Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej, po rozpoznaniu sprawy z odwołania mgra X od uchwały Rady Adwokackiej w A z dnia 10 sierpnia 1967 r. o zaprze-