

Krzysztof Kolasiński

Sankcje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę

Palestra 19/12(216), 12-20

1975

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.

Sankcje wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę

Wadliwe oświadczenia woli o wypowiedzeniu umów o pracę zagrożone są różnymi sankcjami. Przez ich pryzmat autor poddaje analizie regulację wypowiedzeń. Obok problematyki materialnoprawnej ujmuje także zagadnienia zaskarżalności tych oświadczeń woli.

W regulacji rozwiązania umowy o pracę znajdują szczególnie wyraz dwie przewodnie idee kodeksowych rozwiązań prawnych: idea jednoosobowego kierownictwa dyrektora zakładu pracy oraz idea wzmoczenia gwarancji przestrzegania uprawnień pracowniczych.

Pierwsza z tych idei, podyktowana bieżącymi potrzebami sprawnego zarządzania przedsiębiorstwami państwowymi, zmierza do przekazania dyrektorowi przedsiębiorstwa — do jego wyłącznej kompetencji — podejmowania decyzji nie tylko w sprawach gospodarczych, ale i pracowniczych. Wychodzi ona naprzeciw tym głosom doktryny, które oceniając krytycznie dotychczasowe metody „kolektywnego zarządzania” przedsiębiorstwami, dawały wyraz przekonaniu, że obowiązującej w naszym dotychczasowym stanie prawnym zasadzie jednoosobowej odpowiedzialności nie odpowiadała zasada jednoosobowego kierownictwa. Konsekwentna realizacja zasady jednoosobowego kierownictwa zakłada ograniczenie udziału organów społecznych, a w szczególności rady zakładowej, we współrządzeniu zakładem pracy. W zakresie rozwiązywania umowy o pracę ograniczenie to wyraża się w rezygnacji — poza nielicznymi wyjątkami — z formy stanowczego, wiążącego dyrektora zakładu pracy udziału rady zakładowej w podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dążenie do konsekwentnej realizacji zasady jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy skłania jednocześnie do poszukiwania gwarancji respektowania przez dyrektora uprawnień pracowniczych poza zakładem pracy. Realizacji tej idei dalszego wzmoczenia gwarancji przestrzegania uprawnień pracowniczych służy przede wszystkim nowy system rozstrzygania sporów pracowniczych. Zamiast więc dotychczasowego społecznego systemu rozstrzygania tych sporów wprowadzono system społeczno-sądowy. W pierwszej instancji sprawy pracownicze, tak jak dotychczas, rozstrzygają komisje rozjemcze, ale jeśli chodzi o spory z tytułu rozwiązania stosunku pracy, spory dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz spory o odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie albo wydania niewłaściwego świadectwa pracy lub opinii, to spory takie rozstrzygają komisje odwoławcze (art. 264 § 1 k.p.). Tym ostatnim komisjom przewodniczy zawodowy sędzia. W drugiej zaś instancji wszystkie sprawy pracownicze rozstrzygają okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych. Tego rodzaju reforma sprzyja zarówno podniesieniu fachowego poziomu orzecznictwa organów rozstrzygających sprawy pracownicze jak i wzmoczeniu ich niezawisłości.

Przepisy kodeksu nie ograniczają się do wzmoczenia formalnych gwarancji ochrony prawa do miejsca pracy, lecz wprowadzają także dodatkowe, nie znane dotychczasowemu polskiemu prawu pracy gwarancje materialnoprawne. Polegają one przede wszystkim na wprowadzeniu wymagań zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 k.p.). Tym samym rozszerzony został zakres merytorycznej kontroli (sprawowanej przez organy rozstrzygające spory) prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę.

Rada zakładowa, nie mając współdecydującego głosu w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę, występuje wyłącznie w roli rzecznika interesów pracownika, i to zarówno w fazie postępowania wstępnego, poprzedzającego podjęcie przez dyrektora decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i fazie postępowania spornego. Dyrektor zakładu pracy obowiązany jest zawiadomić na piśmie radę zakładową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, podając przyczynę rozwiązania umowy. Rada zakładowa może w ciągu pięciu dni zgłosić umotywowane zastrzeżenia. Milczenie rady zakładowej oznacza, że nie zgłasza ona zastrzeżeń. Jeżeli dyrektor zakładu pracy mimo zastrzeżeń rady zakładowej nie cofnie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, obowiązany jest przedstawić tę sprawę do rozpatrzenia instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową. Przewodniczący tejże instancji związkowej wypowiada się w kwestii zastrzeżeń rady zakładowej w ciągu pięciu dni od przedstawienia sprawy. Niezajęcie przez niego stanowiska w tym okresie oznacza, że nie podtrzymuje on zastrzeżeń. Po wyczerpaniu wskazanego trybu konsultacji z organami związkowych dyrektor podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 38 k.p.). Także wypowiedzenie sprzeczne ze stanowiskiem wskazanych organów związków zawodowych nie jest z tego powodu wadliwe. Ale naruszenie obowiązku konsultacji w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę powoduje wadliwość tego wypowiedzenia, zagrożoną sankcją nieważności.

Obowiązek konsultacji w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę spełnia podwójną funkcję. Po pierwsze, sprzyja wszechstronnemu wyjaśnieniu okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji o wypowiedzeniu. Szczególne znaczenie praktyczne ma tu konsultacja z radą zakładową w dużych zakładach pracy, w których dyrektor nie zna wszystkich pracowników, podejmuje zaś decyzję o wypowiedzeniu na podstawie relacji kierowników niższego szczebla, które niejednokrotnie mogą być tendencyjne, nacechowane osobistym uprzedzeniem do danego pracownika. Zastrzeżenia rady zakładowej oparte na znajomości okoliczności faktycznych ułatwiają podjęcie rozważnej decyzji co do wypowiedzenia umowy, uwzględniającej zarówno uzasadnione interesy zakładu pracy jak i pracownika. Po drugie, zastrzeżenia rady zakładowej spełniają istotną rolę w postępowaniu spornym. Dostarczają one organowi rozstrzygającemu spór materiał faktograficzny, podważający zasadność wypowiedzenia.

Odwołanie może wnieść pracownik od każdego wypowiedzenia umowy o pracę w terminie siedmiu dni od doręczenia mu wypowiedzenia. W razie nieznacznego przekroczenia terminu odwołania z przyczyn usprawiedliwionych komisja odwoławcza rozpatrzy odwołanie (art. 269 k.p.). Podstawę odwołania może stanowić zarówno naruszenie przepisów prawa jak i bezzasadność wypowiedzenia. Zarzut jednak bezzasadności może dotyczyć jedynie umów o pracę zawartych na czas nie określony (art. 45 k.p.). Podobnie obowiązek konsultacji z organami związków zawodowych dotyczy tylko tej kategorii umów. Pozostałe zaś przesłanki zaskarżenia wypowiedzenia dotyczą wszystkich rodzajów umów o pracę. Pojęcie naruszenia przepisów prawa obejmuje wszelkie uchybienia formalne wypowiedzenia: niezachowanie formy pisemnej, nieprzestrzeganie wymaganego okresu i terminu wypowiedzenia, a także dokonanie wypowiedzenia wbrew istniejącym zakazom albo w wypadkach, gdy przepisy nie przewidują możliwości wypowiedzenia umowy na czas określony, z wyjątkiem jednak umów zawartych na okres dłuższy niż sześć miesięcy, jeżeli w umowie zastrzeżono możliwość jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.). Szczególną przesłanką zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę jest

zarzut nadużycia prawa do wypowiedzenia, a to wskutek dokonania tego wypowiedzenia w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. W granicach tego zarzutu podlegają merytorycznej kontroli także wypowiedzenia innych umów o pracę niż zawartych na czas nie określony¹.

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę składa pracownik na piśmie do komisji odwoławczej albo ustnie do protokołu, który sporządza przewodniczący komisji. Pracownik może zgłosić także odwołanie kierownikowi zakładu pracy; w tym ostatnim wypadku kierownik obowiązany jest w ciągu dwóch dni przekazać sprawę komisji odwoławczej².

Pracownik, składając odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, nie jest obowiązany wskazać konkretnych zarzutów przeciwko dokonanemu wypowiedzeniu. Jeżeli jednak pracownik sformułuje takie konkretne zarzuty, to komisja odwoławcza i tak nie może się ograniczyć do rozpatrzenia zasadności tylko tych zarzutów. Jest ona bowiem obowiązana w każdym wypadku odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę uwzględnić wszystkie elementy mające istotne znaczenie dla prawidłowości wypowiedzenia. Naczelną zasadą postępowania przed komisjami odwoławczymi jest zasada prawdy obiektywnej (art. 245 § 1 k.p.). Jej realizacja wymaga aktywnej postawy składu orzekającego. Poszczególne uchybienia w wypowiedzaniu umów o pracę powodują — w zależności od rodzaju umowy — zastosowanie różnych sankcji. Wynika stąd obowiązek uwzględniania przez komisję wszelkich uchybień w związku z dokonanym wypowiedzeniem. Komisja odwoławcza obowiązana jest też oddziaływać tu profilaktycznie: przeciwdziałać uchybieniom popełnianym przy wypowiedzaniu umów, a to przez ujawnianie w każdej sprawie wszystkich nieprawidłowości.

Podstawową sankcją wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę jest uchylenie skutków wypowiedzenia przez wydanie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia albo orzeczenia o przywróceniu do pracy. Od zasady tej kodeks zawiera odstępstwa, przewidując mianowicie w niektórych wypadkach jedynie sankcję odszkodowania.

Sankcja w postaci uchylenia skutków wypowiedzenia nie jest przewidziana w odniesieniu do umów na okres próbny i na czas określony. W razie wadliwego wypowiedzenia takich właśnie umów komisja odwoławcza może zasądzić jedynie odszkodowanie. Jeżeli wadliwość wypowiedzenia polega na niezachowaniu formy pisemnej, to odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za cały czas, do którego umowa miała obowiązywać. Wysokość odszkodowania nie może jednak przekroczyć kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 50 § 4 k.p.). Sankcja w postaci odszkodowania w razie niezachowania formy pisemnej wypowiedzenia znajduje zastosowanie również do umowy na okres wstępny, jeżeli do dnia rozstrzygnięcia sporu upłył termin, do którego miała ta umowa trwać, albo jeżeli pozostał już krótki okres do upływu terminu końcowego umowy. Przepisy k.p. nie określają bliżej tego okresu, ze względu jednak na to, że odszkodowanie przysługuje w wysokości nie przekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia, należy przyjąć, że komisja odwoławcza może przywrócić do pracy pracownika, jeżeli pozostał dłuższy niż trzymiesięczny okres do upływu terminu końcowego umowy³.

¹ Tak też Z. Salwa: Wypowiedzenie umowy o pracę w kodeksie pracy, PiP nr 8—9/1974, s. 26.

² Por. § 22, 23, 50 i 51 rozp. RM z dnia 25.X.1944 r., Dz. U. Nr 41, poz. 234.

³ Por. L. Florek: Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę w kodeksie pracy, NP nr 9/1974, s. 1116.

Jeżeli natomiast komisja odwoławcza rozstrzygnie spór przed upływem okresu wypowiedzenia, to wówczas wyda orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę. Artykuł 50 § 2 k.p. bowiem przewiduje odstępstwo od wyrażonej w art. 46 k.p. zasady sankcjonowania wadliwego wypowiedzenia reaktywaniem stosunku pracy jedynie wtedy, gdy nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę, a więc jedynie w odniesieniu do orzeczenia o przywróceniu do pracy, a nie w odniesieniu do orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeżeli wadliwość wypowiedzenia polega na nieprzebrzeganiu okresu wypowiedzenia, to umowa o pracę rozwiązuje się dopiero wraz z upływem wymaganego okresu. Pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie do końca okresu wypowiedzenia (art. 49 k.p.). Powyższa sankcja za naruszenie wymaganego okresu wypowiedzenia ma zastosowanie do wszystkich rodzajów umów o pracę. Także w wypadku naruszenia terminu końcowego wypowiedzenia umowa o pracę rozwiązuje się dopiero z nadejściem przewidzianego przez prawo terminu, a do tego czasu przysługuje pracownikowi wynagrodzenie. Terminy końcowe wypowiedzenia zostały jednak ustalone tylko dla umów na czas nie określony. Upływ dwutygodniowego okresu wypowiedzenia następuje w sobotę; dłuższe okresy wypowiedzenia kończą się ostatnim dniem miesiąca⁴.

Ograniczenie sankcji wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony — a we wskazanym zakresie także umowy na okres wstępny — do zasądzenia odszkodowania nie znajduje zastosowania jedynie w wypadku wypowiedzenia tych umów w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. W tych ostatnich wypadkach ma zastosowanie sankcja podstawowa, a mianowicie wydanie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia albo o przywróceniu do pracy. Naruszenie innych zakazów wypowiedzenia umów o pracę w odniesieniu do wymienionych wyżej umów powoduje zastosowanie jedynie sankcji odszkodowawczej. Przy obliczaniu zaś wysokości odszkodowania stosuje się te same zasady co w wypadku naruszenia formy pisemnej wypowiedzenia (art. 50 § 4 k.p.).

Kodeks pracy nie przewiduje wyraźnie, że zakazy wypowiedzenia umowy o pracę odnoszą się do wszystkich rodzajów umów. Przepisy art. 39, 41 i 177 § 1 k.p. posługują się jedynie ogólną klauzulą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymieniony jednak w art. 177 § 2 k.p. wyjątek, przewidujący dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny kobiecie w okresie ciąży i przerwy połogowej, wskazuje na to, że poza tym wyjątkiem zakazy wypowiedzenia dotyczą wszystkich rodzajów umów o pracę⁵. Zakazy wypowiedzenia umów o pracę dotyczą jedynie wypowiedzenia umów, natomiast nie mają one wpływu na ich rozwiązanie z upływem okresu, na który zostały zawarte. Uwaga ta dotyczy nie tylko umów na czas oznaczony, ale także umów na okres próbny i wstępny. Jedyny wyjątek od tej zasady (por. art. 177 § 3 k.p.) przewiduje przedłużenie trwania umowy

⁴ Zdaniem Z. Salwy okres wypowiedzenia musi się mieścić całkowicie w czasie między datą jego doręczenia a terminem wypowiedzenia. Wcześniejsze jego doręczenie przedłuża okres wypowiedzenia i narusza przepisy o wypowiedzeniu umów (por. Z. Salwa, op. cit., s. 24). Pogląd ten nie wydaje się przekonujący ze względu na to, że dyspozycja art. 49 k.p., przewidującego szczególną sankcję za naruszenie obowiązującego okresu wypowiedzenia, ogranicza się do sytuacji, w której zastosowano okres krótszy od wymaganego. Nie sposób zaś przyjąć, że zamiarem ustawodawcy było zastosowanie sankcji surowszej przewidzianej w art. 46 k.p. w razie przedłużenia okresu wypowiedzenia. Pogląd ten budzi wątpliwości także z punktu widzenia praktyki wypowiedzenia umów o pracę. Prowadzi on w konsekwencji do tego, że jeśli okres wypowiedzenia jest dłuższy niż dwutygodniowy, to należy uznać, że umowę o pracę można wypowiedzieć tylko w ostatnim dniu miesiąca.

⁵ Por. L. Florek, op. cit., s. 1113.

o pracę na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, do dnia porodu⁶.

Istota zakazów wypowiedzania umów uległa zmianie w kodeksie pracy. Zakaz wypowiedzania nie oznacza w nowej regulacji niemożności prawnej dokonania skutecznego wypowiedzenia. Zakazy wypowiedzania stały się normami powinnościowymi, których naruszenie nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia. Uzasadnia to jedynie zastosowanie przewidzianej sankcji przez wydanie orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy, a we wskazanych wyżej szczególnych wypadkach — przez zasądzenie odszkodowania.

Kodeks wprowadził istotne i korzystne dla pracowników zmiany przy wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Istota nowej regulacji polega na uzależnieniu długości okresu ochronnego od stażu pracy w danym zakładzie pracy i na powiązaniu okresu ochronnego z okresem pobierania zasiłku chorobowego⁷. Regułą jest ochrona przed wypowiedzeniem w czasie odpowiadającym okresowi pobierania zasiłku chorobowego, tj. przez okres 6 miesięcy; okres ten ulega jeszcze przedłużeniu o następne 3 miesiące, jeżeli komisja lekarska uzna, że w okresie tym pracownik odzyska zdolność do pracy. Ten podstawowy, a jednocześnie przedłużony w stosunku do poprzednio obowiązującego stanu prawnego okresu ochronny ma zastosowanie wtedy, gdy pracownik był zatrudniony w danym zakładzie pracy co najmniej sześć miesięcy oraz gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy, albo chorobą zawodową.

Powyższe unormowanie jest wyrazem dążenia do ściślejszego powiązania stosunków pracy i ubezpieczenia społecznego. Dopóki pracownik zachowuje prawo do zasiłku chorobowego, dopóty istnieje zakaz wypowiedzenia umowy o pracę. W sprawie przedłużenia okresu zasiłkowego decyzję wydaje właściwy terenowo oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej. Jeżeli nie wyda on decyzji w tej sprawie do czasu upływu podstawowego okresu ochronnego, tj. 6 miesięcy nieobecności w pracy, to zakład pracy nie powinien podejmować decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Gdy jednak rozwiąże umowę o pracę, a pracownik wniesie potem roszczenie o przywrócenie do pracy, to sposób rozstrzygnięcia sporu będzie uzależniony od decyzji oddziału ZUS-u dotyczącej przedłużenia okresu zasiłkowego. Jeżeli decyzja ta nie zostanie wydana do zakończenia postępowania przed komisją odwoławczą, to odroczy ona wydanie orzeczenia do dnia wydania decyzji przez oddział ZUS-u⁸. Komisja odwoławcza wyda orzeczenie na podstawie tejże decyzji. Zmiana decyzji oddziału ZUS-u przez wydanie prawomocnego orzeczenia rady nadzorczej tegoż oddziału albo okręgowego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych stanowi podstawę do żądania przez pracownika wznowienia postępowania przed komisją odwoławczą w sprawie o przywrócenie do pracy (§ 53 cyt. w przyp. 8 rozp.).

Natomiast w wypadkach krótszego niż sześciomiesięczny okres zatrudnienia okres ochronny — tak jak przedtem — wynosi trzy miesiące. Również w wypadku nieobecności w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem oraz w wypadku odosobnienia z powodu nosicielstwa choroby zakaźnej okres ochronny został przedłużony i odpowiada okresowi pobierania z tych tytułów zasiłków, i to bez względu

⁶ Bardziej szczegółowej analizie poddaje zakazy wypowiedzania umów o pracę L. Florek; op. cit., s. 1105 i n.

⁷ Art. 41 w związku z art. 53 k.p.

⁸ Paragraf 34 pkt 2 rozp. RM z dnia 25.X.1974 r., Dz. U. Nr 41, poz. 234 (w postępowaniu przed komisjami odwoławczymi, jak również przed komisjami rozjemczymi przepisy nie przewidują możliwości zawieszenia postępowania).

na długość okresu zatrudnienia. Okres pobierania zasiłku z tytułu odosobnienia z powodu nosicielstwa choroby zakaźnej odpowiada okresowi pobierania zasiłku chorobowego, tj. okresowi 6 miesięcy, natomiast zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikowi przez okres 60 dni w roku kalendarzowym⁹. Okresy nieobecności w pracy z tej przyczyny sumuje się w okresie jednego roku. Należy tu dodać, że w poprzednio obowiązującym stanie prawnym, wobec braku regulacji szczególnej, nieobecność ta była traktowana jako nieobecność z innych usprawiedliwionych przyczyn, okres zaś ochronny wynosił jeden miesiąc w wypadku każdej nieobecności. Według nowej regulacji okres ochronny będzie krótszy niż miesięczny, jeżeli nieobecności w pracy w danym roku kalendarzowym spowodowane omawianą przyczyną przekroczyły w sumie jeden miesiąc. Jeżeli natomiast pracownik wyczerpie limit 60 dni nieobecności w pracy w danym roku kalendarzowym z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem, to do końca tegoż roku kalendarzowego nie będzie już korzystał ze wzmoczonej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę z powyższej przyczyny.

Zakazy wypowiedzania umów o pracę określone w art. 39 k.p., a więc obejmujące okresy pełnienia funkcji społecznych oraz okres przedemerytalny, nie obowiązują w następujących wypadkach: likwidacji zakładu pracy, osiągnięcia wieku emerytalnego, osiągnięcia renty z tytułu zaliczenia do I albo II grupy inwalidów (art. 40 k.p.).

Odstępstwo od zakazu wypowiedzania umów o pracę w razie likwidacji zakładu pracy zostało z mocy art. 177 § 4 k.p. rozciągnięte także na okres ciąży i urlopu macierzyńskiego. W tym więc zakresie ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę w czasie urlopu i usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby jest dalej idąca niż w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, gdyż od tych zakazów kodeks nie przewiduje żadnych wyjątków. Termin rozwiązania w takim wypadku umowy o pracę w drodze wypowiedzenia tej umowy zakład pracy obowiązany jest uzgodnić z radą zakładową. Warunek ten jest zrozumiały, jeśli się zważy, że w razie niemożności zapewnienia innego zatrudnienia przysługują danej pracownicy świadczenia określone odrębnymi przepisami. Z treści art. 177 § 4 k.p. wynika, że kobiecie w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, z którą rozwiązano w drodze wypowiedzenia umowę o pracę, przysługują świadczenia określone odrębnymi przepisami bądź też zapewnienia się jej inne zatrudnienie odpowiadające jej kwalifikacjom. Przepisy szczególne przewidują nie tylko świadczenia w okresie urlopu macierzyńskiego, tj. zasiłek macierzyński¹⁰, ale także zasiłek w okresie ciąży, odpowiadający wysokością zasiłkowi macierzyńskiemu, aż do dnia porodu, jeżeli rozwiązano z tą kobietą umowę o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy¹¹. Dlatego też należy uznać, że rozwiązanie w drodze wypowiedzenia umowy o pracę z kobietą ciężarną, której nie zapewniono innego, odpowiadającego jej kwalifikacjom zatrudnienia, nie narusza przepisu art. 177 § 4 k.p. Rada zakładowa nie powinna jednak wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę, gdy zakład pracy nie podjął próby zapewnienia innego odpowiadającego kwalifikacjom pracownicy zatrudnienia oraz gdy okres wypowiedzenia kończyłby się przed terminem podjęcia nowego zatrudnienia. Pracownice bowiem, w szczególności wysoko kwalifikowane, mogą mieć interes nie tylko w otrzymaniu świadczenia kompensującego utracone wynagrodzenie, ale także w świadczeniu pracy.

Gramatyczna wykładnia art. 40 k.p. wskazuje na to, że wypowiedzieć umowę

⁹ Art. 31 ustawy z dnia 17.XII.1974 r., Dz. U. Nr 47, poz. 280.

¹⁰ Art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 17.XII.1974 r., Dz. U. Nr 47, poz. 280.

¹¹ Art. 27 pkt 3 cyt. ustawy w przyp. 10.

o pracę można także pracownikowi, który był inwalidą przed podjęciem zatrudnienia i któremu załoga powierzyła pełnienie funkcji społecznej określonej w art. 39 k.p. Wydaje się jednak, że tylko w szczególnych wypadkach będzie można uznać wypowiedzenie w tych okolicznościach za uzasadnione. Będzie ono mianowicie uzasadnione zwłaszcza wtedy, gdy stan zdrowia pracownika uniemożliwia mu pełnienie obowiązków pracowniczych, a zakład pracy nie może zapewnić mu innego, odpowiedniego — ze względu na jego stan zdrowia i kwalifikacje — zatrudnienia. Uwaga ta odnosi się w znacznej mierze także do pracowników zatrudnionych po osiągnięciu wieku emerytalnego, którym powierzono pełnienie omawianych funkcji społecznych. Okoliczności określone w art. 40 k.p. — z wyjątkiem likwidacji zakładu pracy — uchylają jedynie zakaz wypowiedzania umów o pracę, ale nie uzasadniają jeszcze wypowiedzenia. Oceniając zasadność wypowiedzenia, organ rozstrzygający spór uwzględni wszystkie okoliczności zachodzące po stronie zakładu pracy i pracownika, istotne dla oceny gospodarczej i społecznej celowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Zakazy wypowiedzania umów o pracę odnoszą się także do wypowiedzenia zmieniającego. W tym jednak zakresie k.p. przewiduje dodatkowe ograniczenia stosowania tych zakazów. Nie mają one zastosowania jedynie w stosunku do zakazów wypowiedzania umów w okresie urlopu, usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Stosuje się je natomiast do pracowników chronionych przed wypowiedzeniem ze względu na pełnione funkcje społeczne oraz do pracowników w wieku przedemerytalnym. Kodeks pracy przewiduje dwie grupy ograniczeń zakazów wypowiedzenia zmieniającego. Pierwsza grupa obejmuje sytuacje zachodzące po stronie zakładu pracy, a więc likwidację działu pracy, w którym zatrudniony był pracownik, oraz wprowadzenie nowych zasad wynagradzania ogółu pracowników lub określonej ich grupy. Powyższe ograniczenia realizują ukształtowany w orzecznictwie SN pogląd, że funkcją zakazów wypowiedzania wskutek pełnionych funkcji społecznych nie jest uprzywilejowywanie tej grupy pracowników, lecz ochrona ich przed ewentualnymi szykanami ze strony kierownictwa zakładu pracy. Druga grupa ograniczeń obejmuje sytuacje, które uniemożliwiają pracownikowi dalsze wykonywanie dotychczasowej pracy, a więc utratę uprawnień bądź zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. Omawiany zakaz wypowiedzenia zmieniającego nie dotyczy praktycznie pracowników w wieku przedemerytalnym, skoro art. 43 § 2 k.p. uchyla go we wszystkich wypadkach, gdy zachodzi potrzeba powierzenia im innej pracy. Tymczasem każde wypowiedzenie, a więc i wypowiedzenie zmieniające, może być dokonane prawidłowo tylko wtedy, gdy jest uzasadnione, a więc gdy zachodzi potrzeba powierzenia pracownikowi innej pracy. Pracownicy w wieku przedemerytalnym korzystają jedynie z gwarancji zachowania prawa do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Jeżeli bowiem ze zmianą pracy wiąże się zmniejszenie wynagrodzenia, to pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy.

Naruszenie zakazów wypowiedzenia umowy o pracę jest przejawem naruszenia przepisów o wypowiedzaniu tych umów w rozumieniu art. 46 k.p. Zagrożone ono jest — podobnie jak bezzasadność wypowiedzenia — sankcją unieważnienia tego wypowiedzenia przez wydanie orzeczenia o jego bezskuteczności albo o przywróceniu do pracy. Przywróconemu pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli podejmie pracę. W tym jednak przedmiocie uprawnienia pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem zakazu wypowiedzenia, są dalej idące aniżeli w pozostałych wypadkach wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie mają bowiem do nich zastosowania z mocy art. 47 § 1 zd. 2 k.p. ograniczenia okresu pozostawania bez pracy, za który przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 47 § 1 k.p. Wymieniony przepis wprowadza zasadę, że wynagrodzenie przysługuje

za okres dwóch miesięcy, a tylko wtedy gdy okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące, wynagrodzenie przysługuje jedynie za jeden miesiąc pozostawania bez pracy. Ten przedłużony okres wypowiedzenia stosuje się do pracowników, którzy przepracowali w danym zakładzie pracy okres dziesięcioletni (art. 36 § 1 k.p.). Przyznanie wynagrodzenia za krótszy okres pozostawania bez pracy pracownikom o dłuższym okresie zatrudnienia uzasadnione jest tym, że pracownicy ci, korzystając z dłuższego okresu wypowiedzenia, są w mniejszym stopniu narażeni na bezczynność zawodową. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia jest z reguły wystarczający do znalezienia innego, odpowiadającego kwalifikacjom pracownika zatrudnienia. Ponadto przywrócenie do pracy tych pracowników będzie występowało tylko wyjątkowo, gdyż w okresie trzech miesięcy nastąpi z reguły rozstrzygnięcie sporu powstałego wskutek złożonego odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też spór ten będzie się kończył z reguły orzeczeniem o bezskuteczności wypowiedzenia. Jedynie w razie wykorzystania obu instancji rozstrzygających spór może nastąpić w praktyce przywrócenie do pracy. Ograniczenie okresu pozostawania bez pracy, za który przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, w wypadku przywrócenia pracownika do pracy stosuje się jednak w razie naruszenia zakazu wypowiedzania w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy i urlopu. Art. 47 § 1 zd. 2 k.p. wyraźnie bowiem pomija zakazy przewidziane w art. 41 k.p.¹² Przepisy regulujące postępowanie przed komisjami odwoławczymi oraz przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych nie określają wyraźnie, czy w razie przywrócenia do pracy organ rozstrzygający spór zasądza jednocześnie wynagrodzenie pod warunkiem podjęcia pracy, czy też pracownik powinien po podjęciu pracy wystąpić z nowym roszczeniem o wynagrodzenie. Rozwiązania tego dylematu należy poszukiwać przez odpowiednie stosowanie przepisów k.p. oraz k.p.c.¹³ Artykuł 316 k.p.c. wprowadza regułę, że sąd orzeka według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Od zasady tej przewidziany jest wyjątek w art. 190 k.p.c. w odniesieniu do przyszłych, powtarzających się świadczeń. Dyrektywa odpowiedniego stosowania k.p.c. przemawia więc za drugim ze wskazanych wyżej rozwiązań. Zasygnalizowana zasada k.p.c. nie wydaje się jednak odpowiadać założeniom regulacji rozstrzygania sporów pracowniczych, które charakteryzuje dążenie do najprostszych rozwiązań, zapewniających łączne rozstrzygnięcie o wszystkich roszczeniach pracownika w jednym postępowaniu spornym. Stąd też należy uznać za bardziej prawidłowy pogląd, że art. 47 § 1 k.p. przewiduje wyjątek od wyrażonej w art. 316 k.p.c. zasady orzekania według stanu rzeczy istniejącego w chwili orzekania i zezwala na warunkowe rozstrzygnięcie o prawie do wynagrodzenia przywróconego do pracy pracownika. Za przyjęciem tego poglądu przemawia także norma art. 280 § 4 k.p. Przewiduje ona, że nadanie wyrokowi przywracającemu do pracy klauzuli wykonalności w części dotyczącej wynagrodzenia następuje po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę.

Komisja odwoławcza nie ogranicza się do badania zasadności zarzutów wniesionych przez pracownika, lecz obowiązana jest dokonać wszechstronnej oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę. Jeśli komisja ustali, że wypowiedzenie dotknięte jest kilkoma wadami, z którymi związane są różne sankcje wza-

¹² Tak też L. Florek, op. cit., s. 1115.

¹³ Por. art. 72 ustawy z dnia 31.X.1974 r., Dz. U. Nr 39, poz. 231. Dyrektywę odpowiedniego stosowania przepisów k.p.c. zawiera co prawda jedynie ustawa o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 72), jednakże ze względu na to, że każda sprawa należąca do właściwości komisji odwoławczych czy rozjemczych może być przekazana sądowi do rozpatrzenia w I instancji, w razie luki w przepisach regulujących postępowanie przed tymi organami należy poszukiwać — w drodze analogii — rozwiązań podobnych do rozwiązań przyjętych w postępowaniu przed okręgowymi sądami pracy i ubezpieczeń społecznych.

jemnie się wyłączające, to zastosuje sankcję surowszą. Należy przyjąć pogląd, że sankcja reaktywowania stosunku pracy jest dalej idącą aniżeli sankcja odszkodowawcza. W razie więc wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony albo na okres wstępny kobiecie w okresie ciąży albo urlopu macierzyńskiego, z jednoczesnym naruszeniem innych przepisów o wypowiedzeniu, z którymi kodeks wiąże sankcje odszkodowawcze, komisja odwoławcza zastosuje sankcję polegającą na wydaniu orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu — o przywróceniu do pracy. Jeżeli natomiast wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony zostało dokonane bez zachowania formy pisemnej z jednoczesnym naruszeniem okresu albo terminu wypowiedzenia, to komisja odwoławcza zastosuje sankcję przewidzianą za to pierwsze naruszenie. Z zastosowaniem sankcji przywrócenia do pracy kodeks wiąże zarazem zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Okres, za który przysługuje wynagrodzenie, jest poza omówionymi już wyjątkami ograniczony. W wypadku więc, gdy zakład pracy dopuści się różnych uchybień przy wypowiedzeniu uzasadniających przywrócenie do pracy, a m. in. naruszy zakaz wypowiedzania umowy o pracę, komisja odwoławcza zasądzi wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Zastosowanie sankcji z tytułu wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę, mniej korzystnej dla pracownika, niż to uzasadniał stan faktyczny sprawy, jest uchybieniem uzasadniającym odwołanie się pracownika do okręgowego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

LECH GRABOWSKI

Główny księgowy i radca prawny

Porównanie przepisów normujących niektóre zadania głównych księgowych i radców prawnych oraz kształtujących ich sytuację i pozycję w przedsiębiorstwie wskazuje na wiele zbieżności i podobieństw, ale jednocześnie na wiele istotnych różnic. Artykuł stanowi próbę porównawczego przeanalizowania tych przepisów.

Główny księgowy i radca prawny zajmują z racji wykonywanych w przedsiębiorstwie czynności szczególną pozycję. Sytuacja ich jednak nie jest jednakowa.

Artykuł niniejszy jest próbą przeanalizowania obowiązujących przepisów, które normują pozycję, zakres niektórych czynności i tryb ich wykonywania przez głównych księgowych i radców prawnych. Analiza obejmuje w szczególności z jednej strony — przepisy uchwały nr 210 Rady Ministrów z dnia 24 czerwca 1973 r. w sprawie głównych księgowych i dyplomowanych biegłych księgowych oraz badania i zatwierdzania rocznych sprawozdań finansowych państwowych jednostek organizacyjnych (Mon. Pol. Nr 37, poz. 226; zm.: Mon. Pol. z 1975 r. Nr 31, poz. 193), zwanej w dalszym ciągu artykułu „uchwałą nr 210”, a z drugiej strony — przepisy uchwały nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. Nr 96, poz. 406), zwanej dalej „uchwałą nr 533”, oraz zarządzenia nr 62 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1962 r. w sprawie ogólnych zasad organizacji