

Janina Kruszewska

Uprawnienia i roszczenia pracowników zatrudnionych na podstawie powołania

Palestra 25/2(278), 43-53

1981

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.

Rozważania niniejsze, dalekie od wyczerpania zagadnienia, pozwalają mi jednak na sformułowanie odpowiedzi, jaki jest charakter prawny zaświadczenia wydawanego na zasadzie art. 1 ustawy kombatanckiej. Otóż wyrażam pogląd, że zaświadczenie wydane w trybie art. 1 ustawy kombatanckiej należy uznać za jeden ze środków dowodowych, mających walor dokumentu urzędowego w rozumieniu art. 244 § 1 k.p.c., z zachowaniem jednak prawa do dowodzenia innych zdarzeń, jeżeli mają one swe źródło w treści art. 1 ustawy kombatanckiej.

JANINA KRUSZEWSKA

Uprawnienia i roszczenia pracowników zatrudnionych na podstawie powołania

W artykule przedstawiono — w związku z orzecznictwem oraz poglądami wyrażonymi w doktrynie — złożoną problematykę stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania, wyodrębnionego w pewnym zakresie z unormowań kodeksu pracy powszechnie obowiązujących w stosunkach nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Przepisy normujące stosunek pracy nawiązany na podstawie powołania określa kodeks w pięciu zaledwie artykułach (art. 68—72), których redakcja nasuwa ponadto wątpliwości interpretacyjne przy ich stosowaniu w praktyce.

UWAGI WSTĘPNE

Pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy — zgodnie z art. 2 — jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a w art. 1 kodeks ten określa prawa i obowiązki pracowników. Można by stąd wnioskować, że bez względu na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy, do stosunku tego mają zastosowanie przede wszystkim przepisy kodeksu pracy. Jednakże kodeks pracy przyjął w art. 5 odmienną zasadę, odpowiadającą ogólnym zasadom stosowania prawa, które stanowi hierarchię aktów prawnych normujących ten sam stosunek prawny, a mianowicie zasadę pierwszeństwa przepisów szczególnych bądź szczególnych aktów normatywnych przed przepisami ogólnymi.

W myśl art. 5^o jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, to przepisy kodeksu stosuje się wyłącznie w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Jak wiadomo, kodeks pracy utrzymał w mocy szereg przepisów normujących stosunek pracy — zgodnie z art. 5 § 1 przepisów wprowadzających kodeks pracy — mających charakter przepisów szczególnych. Ponadto Rada Ministrów na pod-

* Przytaczane w niniejszej pracy artykuły bez bliższego określenia lub wyraz „kodeks” — dotyczą kodeksu pracy.

stawie art. 298 kodeksu została upoważniona do określenia w drodze rozporządzenia w sposób szczególny niektórych praw i obowiązków pracowników zatrudnionych w niektórych zakładach i urzędach oraz do wyłączenia w pewnych wypadkach trybu postępowania procesowego przewidzianego przez kodeks, jak również — na mocy art. 296 — do ustalania zasad i trybu określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy ze względu a cele przewidziane w kodeksie.

Zgodnie z systematyką przyjętą przez kodeks niektóre jego przepisy mają charakter przepisów szczególnych, ponieważ mają zastosowanie do określonej kategorii pracowników w zależności od podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy.

Zakres stosowania przepisów kodeksu pracy powszechnie obowiązujących jest różny (w odniesieniu do tej kategorii pracowników, do których stosuje się przepisy szczególne) w zależności od treści klauzul generalnych zawartych w samym kodeksie lub w tych szczególnych aktach normatywnych.

Klauzule generalne w sposób ogólny bądź w sposób mniej lub więcej szczegółowy określają stosunek przepisów szczególnych lub szczególnych aktów normatywnych do przepisów powszechnie obowiązujących. I tak np. w odniesieniu do pracowników mianowanych kodeks odsyła w art. 76 do unormowań prawnych tego stosunku określonych w odrębnych przepisach lub w przepisach wydanych na podstawie powołanego wyżej art. 298, a w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę kodeks w art. 77 § 2 ustanawia zasadę że przepisy kodeksu stosują się odpowiednio i tylko w zakresie nie unormowanym odmiennie przez ustawę o spółdzielniach i ich związkach.

Natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania kodeks ustanawia przepisy szczególne określone w art. 70—72 oraz przyjmuje — zgodnie z klauzulą generalną art. 69 — że do tej kategorii pracowników mają zastosowanie przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli kodeksowe przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

Tak więc prawidłowe stosowanie prawa pracy wymaga przede wszystkim wnikliwej analizy klauzul zawartych bądź w kodeksie, bądź w szczególnych aktach normatywnych.

Zagadnienia związane ze stosunkiem pracy pracowników zatrudnionych na podstawie powołania zostaną przedstawione w związku z poglądami wyrażonymi w nauce prawa, a przede wszystkim na podstawie orzecznictwa, które wyjaśniło w znacznym stopniu nadmiernie lakoniczne i nie dość jasno sprecyzowane przepisy kodeksu, co spowodowało znaczne trudności interpretacyjne przy ich stosowaniu w praktyce.

1. Charakter prawny powołania i nawiązania na jego podstawie stosunku pracy

W doktrynie istnieje rozbieżność poglądów co do prawnego charakteru powołania.¹ Przeważa jednak pogląd, że powołanie jest aktem administracyjnym, a więc z natury swojej aktem jednostronnym wydanym przez uprawniony do tego organ. Akt ten uprawnia osobę w nim wymienioną do zajmowania stanowiska określonego w tym akcie i wykonywania pracy wchodzącej w zakres kompetencji związanej z tym stanowiskiem.

¹ Z. Niedbała: Sytuacja prawna pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych /w:/ praca zbiorowa pt. „Studia nad kodeksem pracy”, Poznań 1975, s. 204; K. Jaśkowski: Rozwiązanie stosunku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie powołania „Państwo i Prawo” 1976, nr 2, s. 173; W. Piotrowski: Stosunek pracy, Poznań 1977, s. 104; G. Bieniek: Kodeks pracy — Komentarz, Warszawa, Wydawnictwo Prawnicze 1977.

Ze względu na to że ten akt administracyjny jest skierowany do określonej osoby oraz wskazuje określone stanowisko, na które osoba ta zostaje powołana — powołanie określone jest również jako jednostkowy lub indywidualny akt administracyjny.

Niektórzy autorzy wyrażają pogląd, że na gruncie prawa pracy powinna powstać nowa koncepcja powołania — jako jednostronnego aktu prawa pracy, a nie aktu administracyjnego, ponieważ akt ten stanowi podstawę prawną nawiązania stosunku pracy.

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania następuje tylko wówczas, gdy przepis prawny wyraźnie tak stanowi, określając organ uprawniony do powołania oraz stanowiska, na których zatrudnia się pracowników w tym trybie.

Zasada powyższa ma zastosowanie w każdym wypadku, a więc bez względu na charakter prawny strony zatrudniającej (np. czy jest to zakład pracy, czy urząd).¹

Stanowiska, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania, określa w sposób wyczerpujący kodeks w art. 68 § 1 (kierownik zakładu pracy i jego zastępca) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20.XI.1974 r.² wydane na podstawie upoważnienia zawartego w art. 68 § 2 kodeksu.

Przepisy powyższe, jak również utrzymane w mocy szczególne akty normatywne, w których zatrudnienie następuje na podstawie powołania, wyłączają nawiązanie stosunku pracy w tym trybie z dyspozycji stron, ponieważ powołanie, jako akt administracyjny, wchodzi w zakres kompetencji uprawnionego organu.⁴

Powierzenie pełnienia obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym albo czasowe zastępstwo na takich stanowiskach nie jest w zakresie skutków prawnych — bez względu na czas trwania — jednoznaczne z powołaniem na te stanowiska, na jakich pracownik czasowo wykonuje pracę.⁵ W wypadkach tych pracownik nie nabywa statusu pracownika powołanego.⁶

Wymaga podkreślenia, że nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania jako jednostronnego aktu administracyjnego wymaga wyrażenia zgody przez osobę powołaną na objęcie stanowiska wymienionego w tym akcie, co z reguły następuje przed aktem powołania. Warunek ten wynika z art. 11 kodeksu, który stanowi, że nawiązanie stosunku pracy — bez względu na jego podstawę prawną — wymaga zgodnego oświadczenia strony zatrudniającej i pracownika.

2. Odwołanie ze stanowiska i jego skutki

Odwołanie ze stanowiska — podobnie jak powołanie — jest aktem administracyjnym skierowanym do osoby wymienionej w tym akcie, który wchodzi w zakres kompetencji tego organu.

¹ Uchwała Sądu Najwyższego — Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11.XII.1978 r. I PZP 30/78, OSPIKA 1979, z. 12, poz. 215 (tamże glosa J. Broła).

² Rozporządzenie Rady Ministrów z 20.XI.1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz. U. Nr 4, poz. 22).

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 28.I.1977 r. I PR 202/76, OSNCP 1977, nr 12, poz. 236; „Służba Pracownicza” 1977, nr 6, s. 36.

⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z 20.IX.1974 r., w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielných stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz. U. Nr 27, poz. 215 — § 4).

Por. art. 42 § 4 k.p., na podstawie którego może nastąpić powierzenie pracownikowi zatrudnionemu innej pracy, a więc również na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym.

⁶ Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21.XII.1978 r. V PZR 6/78, OSNCP 1979, nr 3, poz. 43; „Służba Pracownicza” 1979, nr 4, s. 31.

Odwołanie — jak stanowi art. 70 § 1 — może nastąpić wyłącznie przez ten organ, który powołał na określone stanowisko, przy czym odwołanie ze stanowiska może nastąpić w każdym czasie.

Odwołanie może powodować różne skutki prawne zarówno w odniesieniu do zajmowanego stanowiska jak i w zakresie trwania stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania.

Odwołanie ze stanowiska może nastąpić niezwłocznie lub w określonym terminie (art. 70 § 1), może być przy tym jednoznaczne z rozwiązaniem tego stosunku bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika, jeżeli zachodzą przyczyny, o których mowa w art. 52 albo 53 kodeksu (art. 70 § 3) lub za wypowiedzeniem (art. 70 § 2).

Z przepisów powyższych wynikają wnioski następujące:

- 1) odwołanie w każdym wypadku — niezwłocznie lub w określonym terminie — pozbawia pracownika uprawnienia do zajmowania stanowiska, na jakie został powołany, przy czym ten organ, o który go powołał, uprawniony jest do odwołania ze stanowiska;
- 2) odwołanie ze stanowiska może nastąpić w każdym czasie, a więc pracownik powołany nie korzysta z ochrony prawnej przed odwołaniem, nawet w okresach zwiększonej ochrony prawnej tego stosunku pracy przewidzianej w art. 72 kodeksu;
- 3) odwołanie ze stanowiska może być jednoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy, jeżeli następuje z przyczyn wymienionych w art. 52 lub 53 kodeksu, a więc z winy lub bez winy pracownika, albo też spowodować skutki prawne jednoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj. rozwiązanie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia;
- 4) odwołanie ze stanowiska pociągające za sobą rozwiązanie stosunku pracy pozbawione jest swobodnej decyzji tego organu, który powołał pracownika, nie wymaga więc współdziałania z organami związków zawodowych lub z innymi; przepisy art. 38, 52 § 3 i 4, 55 § 5 oraz art. 177 § 1 nie mają tu zastosowania. Decyzja o odwołaniu ze stanowiska nie podlega również kontroli sądowej. Pracownikowi powołanemu, który został odwołany ze stanowiska przez właściwy organ ze skutkiem przewidzianym w § 2 art. 70, a więc jednoznacznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie przysługują roszczenia ani o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, ani też o ustalenie, że stosunek pracy został z nim rozwiązany z naruszeniem przepisów odwołania lub w sposób nieuzasadniony;⁷

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.IX.1972 r. PZP 254/72, OSPiKA 1973, z. 5, poz. 35 (wyrok ten po wejściu w życie kodeksu pracy zachował nadal aktualność). Por. też uchwałę Sądu Najwyższego — Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9.IV.1976 r. I PZP 107/6, OSNCP 1976, nr 9, poz. 196 i OSPiKA 1977, z. 1, poz. 16 (tamże aprobująca glosa M. R a f a c z - K r z y ż a n o w s k i e j, a aprobująca glosa K. K o l b y w: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, s. 71).

J. N ó ż k a w częściowo krytycznej glosie do powyższej uchwały (OSPiKA 1978, z. 11, poz. 190) — w związku z pytaniem prawnym, na które Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi w tej uchwale — wyraża pogląd, że w wypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o odwołaniu (brak decyzji), organ zaś rozwiązał z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem, chociaż — nie będąc stroną zatrudniająca — nie był do tego uprawniony, pracownikowi przysługują roszczenia na zasadach ogólnych, tj. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na mocy art. 45 i nast. k.p., przy czym organem właściwym jest komisja odwoławcza do spraw pracy.

- 5) do stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania nie mają zastosowania przepisy: o umowie o pracę na okres próbny lub wstępny oraz na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy (art. 25 i 28 § 1), ponieważ ten sam organ, który powołał na określone stanowisko, może w każdym czasie odwołać pracownika ze skutkiem w zakresie trwania stosunku pracy przewidzianym w § 2 i 3 art. 70 kodeksu.

Ze względu na różne skutki prawne odwołania i wynikające stąd różne uprawnienia i roszczenia pracownika — w razie naruszenia przepisów obowiązujących, zgodnie z przyjętą wykładnią, z treści odwołania powinno wyraźnie wynikać, czy odwołanie ze stosunku jest jednoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz z jakich następuje przyczyn (art. 52 i 53),⁸ czy też nie powoduje rozwiązania, lecz utrzymanie w mocy stosunku pracy. Brak zastrzeżenia w treści odwołania wskazuje na to, że jest ono jednoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy.⁹

Wypowiedzenie stosunku pracy przez odwołanie ze stanowiska może mieć również charakter wypowiedzenia zmieniającego, tj. wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z jednoczesną ofertą na piśmie zatrudnienia na nowych warunkach ze skutkami przewidzianymi w art. 42 kodeksu. Jeżeli pracownik odwołany ze stanowiska — przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złoży oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków, to stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3). Jeżeli nie złoży takiego oświadczenia, to uważa się, że wyraził zgodę na te nowe warunki.

Jeżeli pracownik nie korzysta ze szczególnej ochrony ustanowionej w art. 72 § 2 i 3 (kobieta w ciąży i pracownik w wieku przedemerytalnym), organ odwołujący nie jest zobowiązany do zapewnienia innej pracy w okresie wypowiedzenia.

Rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić również za porozumieniem pracownika i organu, który go powołał, albo za wypowiedzeniem przez pracownika. Rezygnacja pracownika z zajmowanego stanowiska stanowi podstawę do odwołania go ze stanowiska z ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy lub utrzymaniem w mocy z jednoczesną propozycją objęcia innego stanowiska lub innej pracy.

Zasady powyższe w zakresie odwołania ze stanowiska — jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego — mają na celu zachowanie niezbędnej elastyczności i swobody w doborze kadr na stanowiskach kierowniczych, wymagających szczególnych kwalifikacji zawodowych oraz osobistych cech pracownika.

3. Roszczenia pracowników powołanych w razie odwołania z jednoczesnym rozwiązaniem stosunku pracy

Klauzula generalna o charakterze derogacyjnym, zawarta w art. 69 kodeksu, została zredagowana w sposób skomplikowany, dotyczy bowiem wyłączeń niektórych powszechnie obowiązujących przepisów kodeksu w stosunkach pracy, nawiązanych na podstawie powołania, w trzech różnych zakresach i materiałach.

Klauzula powyższa wyłącza:

- 1) przepisy kodeksu dotyczące umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli przepisy oddziału I, rozdziału III działu drugiego tak stanowią, tj. art. 70—72 kodeksu;

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.II.1967 r. III PRN 86/66, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” z 1968 r., s. 64 (zachował on aktualność po wejściu w życie kodeksu pracy).

⁹ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22.III.1977 r. I PRN 25/77, OSNCP 1979, nr 3, poz. 100.

- 2) przepisy o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika, dotyczące konsultacji z organami związków zawodowych lub ich zgody (art. 38, 52 § 3 i 4 oraz artykuł 177 § 1);
- 3) przepisy ustanawiające zakaz rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem w okresach usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41) oraz z pracownikami korzystającymi ze szczególnej ochrony stosunku pracy (art. 39) i rozwiązywania za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia bez winy pracownicy w ciąży (art. 177 § 1). Tak więc odwołanie ze stanowiska z jednoczesnym rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika może nastąpić w każdym czasie, z tą tylko różnicą, że w razie odwołania jednoznacznego z wypowiedzeniem stosunku pracy, pracownik korzysta z tych uprawnień, jakie przewiduje art. 72 § 1—3 kodeksu;
- 4) przepisy o rozpatrywaniu sporów ze stosunku pracy, jednakże tylko w części dotyczącej orzekania o przywróceniu do pracy oraz ustalania bezskuteczności wypowiedzenia (art. 46 i 56).

Z klauzuli powyższej, zawartej w art. 69, nie precyzującej w sposób określony tych wszystkich roszczeń, jakie przysługują pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania, można w drodze dedukcji ustalić, jakie konkretnie roszczenia przysługują bądź nie przysługują w razie naruszenia przez organ odwołujący przepisów obowiązujących w tym zakresie.

Otóż pracownikowi nie przysługuje:

- 1) w razie odwołania ze skutkiem wypowiedzenia stosunku pracy — roszczenie o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia z powodu jego wadliwości;¹⁰
- 2) w razie odwołania ze skutkiem wypowiedzenia stosunku pracy, które nastąpiło z naruszeniem przepisów powszechnie obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie — roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Prawo do tego wynagrodzenia przysługuje bowiem wyłącznie w wypadku orzeczenia o przywróceniu do pracy oraz podjęcia przez pracownika zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy w terminie określonym (art. 47). Pracownikowi powołanemu nie przysługuje w żadnym wypadku — jak wiadomo — roszczenie o przywrócenie do pracy.

Natomiast pracownikowi przysługuje:

- 1) roszczenie o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia stosunku pracy;
- 2) roszczenie o wynagrodzenie za cały czas do dnia upływu wymaganego okresu wypowiedzenia — w razie określenia w treści odwołania okresu wypowiedzenia krótszego od okresu wymaganego, z wpływem którego stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Jeżeli w tym czasie pracownik podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy, wynagrodzenie za wymagany okres wypowiedzenia zmniejsza się o kwotę tego wynagrodzenia (art. 49 w związku z art. 47 § 2);
- 3) roszczenie o wynagrodzenie za cały okres wypowiedzenia, chociażby pracownik nie świadczył innej pracy oferowanej przez organ odwołujący ze stanowiska (art. 71). W razie niedopuszczenia do pracy dotychczasowej wykonywanej przed odwołaniem, pracownik powołany w okresie wypowiedzenia może być zatrudniony przy innej pracy — jak stanowi art. 71 — tylko na swój wniosek lub za zgodą. Niestawienie się do innej pracy w okresie wypowiedzenia — nawet

¹⁰ Por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9.IV.1976 r. I PZP 10/76 (patrz wyżej: przypis 7).

bez zawiadomienia o przyczynie nieobecności lub podania przyczyny w świetle przepisów powszechnie obowiązujących nie usprawiedliwionej — nie może być poczytane za porzucenie pracy.¹¹

W zakresie odwołania ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy z winy lub bez winy pracownika z naruszeniem przepisów obowiązujących, pracownikowi przysługuje:

- 1) roszczenie odszkodowawcze, co wynika pośrednio z art. 70 § 3, w treści którego powołano art. 52 i 53 kodeksu, dotyczące rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Odszkodowanie to — zgodnie z art. 58 — ustala się pod względem wysokości na podstawie wynagrodzenia przysługującego za okres równy okresowi wypowiedzenia;
- 2) roszczenie o ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących przyczyny uzasadniającej rozwiązanie w tym trybie, który pociąga za sobą szereg negatywnych skutków prawnych, jak np. utratę prawa udziału w zakładowym funduszu nagród.

Dopuszczalność roszczenia o ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania nastąpiło z naruszeniem przepisów obowiązujących przy rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w związku z § 3 art. 70 kodeksu. W uzasadnieniu powołanej wyżej uchwały z dnia 11.XII.1978 r. I PZP 30/78¹² Sąd Najwyższy stwierdził, że wprawdzie przepis § 2 art. 70 k.p. nie precyzuje roszczeń, jakie przysługują pracownikowi w tym wypadku, tj. rozwiązania bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika (art. 52 lub 53), jednakże z klauzuli zawartej w art. 69 wynika, że pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Poza tym pracownik ma interes prawny w ustaleniu naruszenia przez zakład pracy przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, a to ze względu na ujemne skutki prawne stąd wynikające w dotychczasowym i nowym miejscu pracy. Dochodzenie tego odszkodowania przed komisją odwoławczą do spraw pracy nie wymaga udowodnienia przez pracownika interesu prawnego, jest on bowiem oczywisty. Wyjątkowo tylko zachodziłaby taka potrzeba, gdyby pracownik z powodu przedawnienia roszczeń odszkodowawczych nie mógł ich dochodzić (art. 269 § 2). Natomiast ustalenie uprawnień wynikających ze stosunku pracy przed komisjami rozjemczymi wymaga udowodnienia przez pracownika interesu prawnego zgodnie z art. 248 § 1 pkt 6 kodeksu.¹³

Jak wynika z orzecznictwa, jednoczesne żądanie ustalenia naruszenia prawa z żądaniem zasądzenia roszczeń wynikających z tego naruszenia prawa przez zakład pracy jest zbędne, ponieważ przesłankę zasądzenia roszczenia stanowi właśnie to naruszenie, co znajduje miejsce w uzasadnieniu orzeczenia, a nie w jego sentencji.

¹¹ Por.: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.V.1976 r. I PRN 49/76 w „Służba Pracownicza” 1976, nr 10, s. 27; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22.III.1977 r. I PRN 27/77, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 4, s. 66.

¹² Patrz wyżej przypis 2.

¹³ Uchwała Sądu Najwyższego — Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8.XII.1978 r. I PZP 31/78, OSPiKA 1979, poz. 129 (tamże glosa K. Piaseckiego, s. 313). W uchwale powyższej stwierdza się m.in., że do rozpoznania żądania o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop i premię właściwa jest komisja rozjemcza, choćby dla wykazania zasadności tych roszczeń we wniosku zostało zgłoszone także żądanie ustalenia sposobu rozwiązania (ustania) stosunku pracy.

4. Szczególne uprawnienia i roszczenia pracowników w razie odwołania ze stanowiska jednoznacznego z wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 72)

Naruszenie przez organ odwołujący szczególnych uprawnień pracowników powołanych (uprawnień wynikających z § 1, 2 i 3 art. 72 kodeksu, które mają na celu wzmocnienie ochrony prawnej tego stosunku pracy) daje tym pracownikom prawo dochodzenia roszczeń o wynagrodzenie za okresy wymienione w tych przepisach w trybie postępowania przed komisją odwoławczą do spraw pracy, jak to stanowi § 4 art. 72 kodeksu.

Redakcja art. 72 wywołała wątpliwości, ponieważ nie określa on roszczeń pracowników w razie naruszenia powołanych w nim obowiązków organu odwołującego ze stanowiska, a tylko ustanawia te szczególne obowiązki w razie odwołania ze skutkiem wypowiedzenia stosunku pracy w okresach: 1) usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) kobiecie w ciąży i 3) pracownikowi w okresie przedemerytalnym.

Wymaga podkreślenia, że ta wzmocniona ochrona stosunku pracy pracowników powołanych przed odwołaniem za skutkiem wypowiedzenia tego stosunku w pewnych okresach opiera się na zgoła odmiennej koncepcji niż przyjęta przez kodeks pracy względem pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 39, 41 i 177), ponieważ nie ustanawia w żadnym wypadku zakazu rozwiązania stosunku pracy na mocy odwołania ze skutkiem wypowiedzenia lub bez wypowiedzenia.

Pracownikowi w razie naruszenia tych przepisów ustanawiających szczególną ochronę stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania przysługują na mocy art. 72 § 1—3 następujące roszczenia i uprawnienia:

1) jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy — bieg wypowiedzenia rozpoczyna się dopiero po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, a więc przez okres, po upływie którego może nastąpić rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika, to organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 1);

2) jeżeli odwołanie pracownicy ze stanowiska następuje w czasie ciąży, organ odwołujący obowiązany jest zapewnić jej inną pracę odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe. Niedopełnienie tego obowiązku uprawnia pracownicę do roszczenia o wynagrodzenie przez okres równy okresowi wypowiedzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Roszczenie o wynagrodzenie za okres powyższy zachowuje pracownica w każdym wypadku, natomiast w razie nieprzyjęcia przez nią innej pracy zaproponowanej po upływie okresu wypowiedzenia stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy (§ 2 art. 72).

Z przepisów powyższych wypływa wniosek, że w wypadku gdy organ powołujący nie zaproponuje pracownicy na piśmie innej pracy, przysługiwać jej będzie roszczenie o wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy z przyczyn zachodzących po stronie zatrudniającej — na mocy art. 81 kodeksu. W tym wypadku skutek prawny odwołania ogranicza się do odwołania ze stanowiska, natomiast stosunek pracy trwa w dalszym ciągu, ponieważ okres wypowiedzenia tego stosunku rozpoczyna bieg od dnia zaproponowania na piśmie nowych warunków;

3) roszczenia, o których mowa wyżej (§ 2 art. 72), przysługują odpowiednio — w razie odwołania ze stanowiska — pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 72 § 3).

5. Stosunek roszczeń pracowników powołanych, jakie przysługują na mocy art. 72 § 1—3 kodeksu, do roszczeń wynikających z naruszenia art. 52 kodeksu w razie odwołania ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

Zagadnienie powyższe było przedmiotem uchwały Sądu Najwyższego z 11.XII.1978 r. I PZP 30/78, powziętej w odpowiedzi na pytanie prawne przedstawione przez okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych.¹⁴

To pytanie prawne w istocie swojej sprowadza się do kwestii, czy ze względu na przepis art. 69 k.p. pracownikowi odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem jednoznacznym z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy lub bez winy (art. 52 lub 53), w razie naruszenia przepisów obowiązujących w tym zakresie, przysługuje roszczenie odszkodowawcze za czas pozostawania bez pracy lub żądanie ustalenia, że stosunek pracy został rozwiązany z naruszeniem tych przepisów, oraz czy organem właściwym do rozpatrzenia sporu jest terenowa komisja odwoławcza do spraw pracy.

Sąd Najwyższy udzielił na powyższe pytanie odpowiedzi twierdzącej zwracając uwagę, że wyłączenie niektórych przepisów kodeksu dotyczy trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz niektórych roszczeń pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, ściśle określonych w art. 69 kodeksu. Wyłączenie tych przepisów nie może być interpretowane w sposób rozszerzający. Z treści klauzuli zawartej w art. 69 nie wynika, aby pracownik powołany był pozbawiony roszczeń o zasądzenie odszkodowania, w razie naruszenia przepisów art. 52 i 53, o których mowa w art. 56 i 57, jak również żądania ustalenia, że przepisy te zostały naruszone. Roszczenia te przysługują również pracownikowi, którego odwołano z zajmowanego stanowiska ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 70 § 3 z naruszeniem przepisów dotyczących trybu tego rozwiązania.¹⁵ Wprawdzie art. 70 § 3 nie określa, jakie roszczenie przysługuje pracownikowi w razie odwołania jednoznacznego ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jednakże z art. 69 wynika, że do stosunku tego — poza wyłączeniami określonymi w tym przepisie — stosuje się przepisy odnoszące się do umowy o pracę na czas nie określony, wobec czego przysługują pracownikowi roszczenia przewidziane w art. 56 i 57, jak w razie naruszenia art. 52 lub 53 kodeksu.

W uzasadnieniu wspomnianej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił charakter proceduralny § 4 art. 72 kodeksu, wskazując na właściwość komisji odwoławczych do spraw pracy o roszczenia wynikające z naruszenia art. 72 § 1—3, chociaż są to roszczenia o wynagrodzenie, które z reguły — zgodnie z art. 248 § 1 pkt 1 — należą do właściwości komisji rozjemczych. Właściwość komisji odwoławczych wskazaną w § 4 art. 72 uzasadnia art. 264 § 3, ponieważ roszczenia wynikające z § 1—3 art. 72 dotyczą wynagrodzenia za czas do chwili upływu okresu wypowiedzenia, a więc pozostającego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

¹⁴ OSNCP 1979, nr 8, poz. 111.

¹⁵ Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.XI.1975 r. I PZ 45/75 (OSNCP 1976, nr 7—8, poz. 178) oraz w wyroku z dnia 22.III.1977 r. I PRN 25/77 (nie publikowanym), powołanym w uzasadnieniu omawianej uchwały z dnia 11.XII.1978, I PZP 30/78.

6. Wzmocniona ochrona prawna stosunku pracy pracowników powołanych w razie odwołania ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika

W doktrynie wyrażony został pogląd,¹⁶ że pracownicy w ciąży odwołanej ze stanowiska z jednoczesnym rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 53 (bez winy), a więc wbrew zakazowi ustanowionemu w art. 177 § 1, przysługuje wynagrodzenie przez cały okres ochronny, jeżeli organ zatrudniający nie zapewnił jej innego zatrudnienia. Wynagrodzenie takie nie przysługuje natomiast w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownicy w ciąży.

Pogląd powyższy, wobec szczególnego unormowania w tych wypadkach obowiązków organu odwoławczego w § 2 i 3 art. 72, nie wydaje się przekonujący, albowiem zgodnie z podstawową zasadą interpretacyjną wykładnia rozszerzająca do przepisów szczególnych nie ma zastosowania.

W doktrynie została również przedstawiona jako dyskusyjna koncepcja,¹⁷ która opiera się nie na interpretacji art. 72, raczej na wnioskach wynikających z konkretnej sytuacji procesowej oraz z orzeczenia uwzględniającego roszczenia pracownika o zasądzenie odszkodowania bądź o ustalenie wadliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 i 53). Istotną przesłanką tej koncepcji jest założenie, że brak obiektywnie uzasadnionych przyczyn określonych w art. 52 lub 53 oznacza, iż odwołanie ze stanowiska jest jednoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, co pozwala pracownikowi na korzystanie — w warunkach określonych w art. 72 — z uprawnień przysługujących mu w razie naruszenia przez organ odwołujący obowiązków ustanowionych w tym przepisie.

Koncepcja powyższa nie wydaje się uzasadniona, a to z następujących względów.

Przedmiotem roszczenia pracownika odwołanego ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika (art. 52 lub 53) może być — jak wiadomo — wyłącznie roszczenie odszkodowawcze, a nie roszczenie o wynagrodzenie oraz żądanie ustalenia, że rozwiązanie nastąpiło z naruszeniem przepisów obowiązujących w tym trybie. Ze względu na wyrażne wyłączenie w art. 69 pracownik nie może również żądać przywrócenia do pracy (art. 56, 57 i art. 69).

Uwzględnienie roszczeń odszkodowawczych, np. z powodu braku przyczyny obiektywnej uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (art. 52 lub 53), pozostaje bez wpływu na skutki prawne wynikające z jego treści.

Orzeczenie powyższe nie ma mocy konstytutywnej w zakresie możliwości przekształcenia rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, a więc w zgoła odmiennym trybie, ponieważ brak zarówno przepisu prawa materialnego jak i procesowego, który by pozwalał na takie uprawnień organu orzekającego.¹⁸

¹⁶ Z. Niedbala: op. cit., (patrz przypis 1).

¹⁷ J. Broł: op. cit.: (patrz: przypis 2).

¹⁸ Por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28.V.1976 r. PZP 12/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 137 i „Służba Pracownicza” 1976, nr 10, s. 23. Charakter konstytutywny orzeczenia musi być uzasadniony istnieniem odpowiedniego przepisu prawnego, np. przepisem art. 45 k.p., jak również muszą występować skutki materialnoprawne w zakresie reaktywowania stosunku pracy (art. 48 § 1 k.p.). Natomiast orzeczenie ustalające wadliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia lub zasądzające roszczenie o odszkodowanie nie konstituuje w żadnym wypadku stosunku pracy za wypowiedzeniem. Por. J. Kruszevska: Charakter i skutki orzeczenia o przywróceniu do pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 3, s. 9.

Z tych samych względów nie wydaje się uzasadniony pogląd, że naruszenie wymagań formalnoprawnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia uzasadnia tylko roszczenie odszkodowawcze pracowników korzystających ze zwiększonej ochrony prawnej, brak zaś przyczyn obiektywnych z art. 52 lub 53 oznacza, że odwołanie ze stanowiska jest jednoznaczne z wypowiedzeniem, wobec czego uprawnia tych pracowników do zgłoszenia roszczenia o wynagrodzenie wynikające z art. 72 k.p.

Istnieje wyraźna linia rozgraniczająca uprawnienia pracowników w wypadkach określonych w § 3 art. 70 od uprawnień wynikających z § 1—3 art. 72 kodeksu. Koncepcja nie uwzględniająca tych istotnych różnic w uprawnieniach i roszczeniach pracowników przez ocenę skutków prawnych wynikających z orzeczenia nie wydaje się przekonywająca zarówno ze względów zasadniczych dotyczących wnioskowania, jak i na gruncie obowiązującego stanu prawnego. Interpretacja, jak wiadomo, nie tworzy normy prawnej, a tylko w wypadkach wyjątkowych pozwala na stosowanie niektórych przepisów prawnych *per analogiam*.

Wobec wyraźnie wyodrębnionych różnic zachodzących między uprawnieniami i roszczeniami pracowników odwołanych ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia a uprawnieniami i roszczeniami tych pracowników powołanych, z którymi stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem i którzy ponadto są w wyjątkowej sytuacji zasługującej na wzmocnienie ochrony stosunku pracy — nie wydaje się, ze względów zasadniczych, przekonywająca koncepcja zmierzająca do zniwelowania tych różnic wbrew woli ustawodawcy.

Poglądy powyższe przedstawione w doktrynie uznać należy za nieuzasadnione *de lege lata*, jako niezgodne z generalną koncepcją przyjętą przez kodeks w stosunkach pracy nawiązanych na podstawie powołania. Koncepcja ta dopuszcza rozwiązanie tego stosunku jednoznacznie zarówno z rozwiązaniem za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, ale nie uwzględnia przy tym zakazu rozwiązywania tego stosunku — w wypadkach określonych przez kodeks (art. 41, 39 i 177) — w odniesieniu do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, a nie na podstawie powołania.

Ta złożona problematyka stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania została przedstawiona z intencją wyeksponowania różnic istniejących w konkretnych uprawnieniach i roszczeniach tych pracowników w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę z jednoczesnym określeniem tych konkretnych uprawnień i roszczeń, jakie zgodnie z klauzulą art. 69 kodeksu, przysługują bez zmian obu kategoriom tych pracowników.