

# Andrzej Świątkowski

---

## Glosa do uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu najwyższego z dnia 27.VI.1985 r., III PZP 10

---

Palestra 30/5-6(341-342), 101-108

---

1986

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.

którym lektura tej książki z pewnością pomoże w rozwiązywaniu często spotykanych na sali rozpraw problemów, pojawiających się na tle przestępstw z art. 234 k.k.

*Andrzej Gaberle, Wojciech Dadał*

## **ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO**

### **GŁOSA**

**do uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
Sądu Najwyższego  
z dnia 27.VI.1985 r.  
III PZP 10/85 \***

Uchwała zawiera wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego

przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

#### **I**

Problematyka wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony zajmowała wiele miejsca w orzecznictwie sądowym. Przysparzała też szereg trudności, zwłaszcza przy wykładni art. 45 k.p., w którym zamieszczono ustawową definicję wypowiedzenia jako uzasadnionej lub — ujmując rzecz od strony negatywnej, jak czyni to ustawodawca — nieuzasadnionej czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania lub przekształcenia stosunku pracy. Trudności te są spowodowane oparciem

konstrukcji art. 45 k.p. na klauzuli generalnej, odsyłającej do zwrotów pozaprawnych, a nakazującej organom stosującym art. 45 k.p. i oceniającym prawidłowość jego stosowania posługiwać się pojęciami bliżej nie określonymi w kodeksie pracy oraz bazować na ocenie zdarzeń faktycznych i prawnych. Dlatego uchwalenie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. w znacznym stopniu pozwoli ujednoczyć praktykę w zakresie interpretacji pojęcia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

#### **II**

W głosowanej uchwale SN dążył do wyważenia rozmaitych, czasami nawet sprzecznych, tendencji rysujących się w procesie wykładni art. 45 k.p. w obecnych warunkach gospodarczych, które zakładają usamodzielnienie jednostek gospodarki społecznej w ramach reformy gospodarczej. Zmiana warunków funkcjonowania zakładów pracy, głównie przedsiębiorstw państw-

wych, zobowiązuje do opracowania nowych założeń strategii w zakresie polityki kadrowej. W wytycznych, które są jednym z głównych środków prawnych nowej strategii, Sąd Najwyższy dążył do wypracowania dyrektyw, które dopomogłyby w podejmowaniu decyzji, a potem przy ocenie decyzji personalnych (w razie kolizji interesów i potrzeb zakładu pracy z

\* Uchwała ta została opublikowana w M.P. z 1985 r. Nr 84, poz. 192.

prawami pracowników). Zasadniczym wątkiem przewijającym się we wszystkich tezach głosowanej uchwały jest zależność zachodząca między funkcją organizatorską a ochroną prawa pracy.

Nie mogę się oprzeć wrażeniu, że w głosowanej uchwale wyraźny przyrządek przyznał SN funkcji organizatorskiej. Uwidacznia się to w tych fragmentach wyводу głosowanej uchwały, w których przyczyny wypowiedzenia leżące po stronie zakładu pracy (zmniejszenie stanu zatrudnienia, likwidacja stanowiska pracy) lub przyczyny, za które zakład pracy odpowiada — nawet jeżeli pozostają poza jego kontrolą chociażby z powodu zasady ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej — zostały potraktowane jako bezkwestyjne podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi (teza IX). Powróć do tego dyskusyjnego zapatrywania Sądu Najwyższego w dalszej części glosy, mianowicie w wywodzie na temat podziału zwolnień z pracy za wypowiedzeniem. W tym miejscu pragnę tylko zwrócić uwagę, że zasada prymatu interesu zakładu pracy, podbudowana wywodem na temat pełnej samodzielności przedsiębiorstwa, nie może uzasadniać wyłączenia lub znacznego ograniczenia sądowej kontroli prawidłowości wypowiedzeń umowy o pracę, gdy decyzję w tej sprawie podejmuje się z udziałem czynnika społecznego, i to nawet wówczas, gdy „pracownik został wytypowany do zwolnienia w drodze wyboru społecznego przez kolektyw składający się z przedstawicieli samorządu pracowniczego, organizacji społecznych i politycznych działających w zakładzie pracy, akceptowanego przez kierownika zakładu pracy”.

W polskim ustawodawstwie pracy można wyraźnie oddzielić aspekt zbiorowy od indywidualnego. W żadnym razie nie można jednak, jak to — zdaje

się — uważa SN w tezie IX głosowanej uchwały, sugerować prymatu woli kolektywnej nad indywidualną. Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostkową czynnością prawną kierownika zakładu pracy. Podlega ona kontroli i może być korygowana bez względu na to, czy podjęta została przez kierownika samodzielnie lub po konsultacji albo czy została mu zaproponowana przez kolektyw.

Przewaga interesów zakładu pracy nad interesem pracownika zaznacza się także w szeregu sformułowań użytych w głosowanej uchwale, a zwłaszcza w tych jej fragmentach, które traktują o przeciwwskazaniach do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę (np. „jednorazowe drobne przewinienie nie stanowi z reguły wystarczającej przyczyny wypowiedzenia” — teza VI). Tendencja do osłabienia ochrony słusznego interesu pracownika została wyraźnie zaakcentowana w tych tezach uchwały, które dotyczą związku między oceną zasadności wypowiedzenia a uprzednią ofertą zatrudnienia go na innym stanowisku pracy w zakładzie (tezy X i XIV).

Dyskusyjny jest w moim przekonaniu pogląd Sądu Najwyższego, że odmowa przyjęcia zaoferowanej pracy ma „znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia, które może być wówczas mniej rygorystyczne” (teza X). Powyższe przekonanie SN oparł na koncepcji braku utraty pracy i w konsekwencji — niepozbywania środków egzystencji pracownika, któremu zamiast wypowiedzenia umowy o pracę wypowiedziano warunki pracy lub płacy (teza XIV). Trudno zgodzić się z podobną argumentacją w warunkach pełnego zatrudnienia i braku czynników hamujących przed ponownym wkroczeniem na rynek pracy pracowników zwalnianych z pracy. Dlatego też sprzeciwiałbym się dyrektywie zamieszczonej w końcowym fragmencie głosowanej uchwały, żeby kontrolować

słuszność wypowiedzenia zmieniającego wówczas, gdy zaproponowane warunki pracy i płacy odbiegają, bez społecznego uzasadnienia, w istotny sposób od posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych. Zdaniem moim, kontrola taka jest konieczna nawet wówczas, gdy pracownikowi, z którym zakład pracy zamierza rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, zaofiarowano — być może w celu obejścia przepisu art. 45 k.p. i złągodzenia kontroli zasadności wypowiedzenia umowy o pracę — inną pracę w tym samym zakładzie pracy. W

wypadku takim powinno się dokonać oceny zasadności czynności prawnej zakładu pracy na podstawie art. 45 k.p., a nie tylko jej słuszności w aspekcie zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Podstawą oceny nie mogą być wyłącznie, jak zdaje się przyjmować SN, kwalifikacje zawodowe pracownika, lecz inne jego przymioty, wyczerpująco wyszczególnione we wcześniejszych tezach uchwały. Zaprezentowane uwagi krytyczne odnoszą się do wypowiedzenia i wypowiedzenia zmieniającego.

### III

Podstawową zaletą głosowanej uchwały jest zebranie większości przyczyn uzasadniających wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wypowiedzenie uzasadnione) oraz stojących na przeszkodzie dokonaniu tej czynności (wypowiedzenie nieuzasadnione). Trafnie więc SN ujął problem zasadności wypowiedzenia umowy o pracę od strony pozytywnej i negatywnej.

Pochwała wysiłku Sądu Najwyższego, który w głosowanej uchwale zebrał i opisał aż 19 przyczyn wypowiedzenia i 3 dodatkowe przyczyny wypowiedzenia zmieniającego może być odczytana jako krytyka postępowania nacechowanego tendencją do kategoryzowania materii, która nie podlega ograniczeniom. Obawa taka wyraźnie uwidoczniła się w głosowanej uchwale. Przybrała ona postać oczywistego zastrzeżenia zapisanego w ostatnim zdaniu tezy I wytycznych.

Zaprezentowane w wytycznych przyczyny wypowiedzenia oceniam — zgodnie z intencją Sądu Najwyższego oraz koncepcją art. 45 k.p. — wyłącznie jako wskazanie głównych, chociaż czasami bardzo szczegółowych kierunków charakterystyki klauzuli generalnej: „nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę”.

Niedobrze się stało, że Sąd Najwyższy nie poprzestał na zastrzeżeniu sformułowanym w tezie I *in fine*, lecz prawdopodobnie w trosce o to, aby nie być posądzony o zamiar skatalogowania lub ustalenia sztywnych kryteriów oceny wypowiedzenia, wymienił przyczyny wypowiedzenia bez dbałości o ich podział (np. na przyczyny dotyczące pracownika, a ich ramach osoby lub zachowania się pracownika, oraz zakładu pracy) a także — co jest znacznie ważniejsze — nie ustalił hierarchii przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

W wytycznych przyczyny dotyczące pracownika (jego osoby, zachowania się w pracy i poza nią) przeplatają się z przyczynami od pracownika niezależnymi i przyczynami dotyczącymi zakładu pracy. W ramach tych kategorii przyczyn wyodrębniono jeszcze przyczyny zawinione i nie zawinione (odnosi się to do grupy przyczyn związanych z pracownikiem).

Ponieważ, jak wspomniałem wcześniej, przyczyny wypowiedzenia są ujmowane od strony pozytywnej i negatywnej, a także muszą być dostosowywane do konkretnych warunków, które czasami Sąd Najwyższy stara się zasygnalizować, przeto wywody na te-

mat przyczyn wypowiedzenia nie są przejrzyste.

W wytycznych wymieniono następujące przyczyny wypowiedzenia (podają w kolejności przyjętej przez SN): 1) dotychczasowy stosunek pracownika do pracy; 2) staż pracy; 3) kwalifikacje zawodowe; 4) zdarzenia stanowiące podstawę do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 i 53 k.p.); 5) ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa państwowego; 6) likwidacja zakładu pracy; 7) uzyskanie przez pracownika prawa do renty I lub II grupy inwalidów; 8) osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego; 9) naganne i niedbałe wykonywanie obowiązków w stopniu mniejszym niż określony w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; 10) dopuszczenie się jednorazowych drobnych uchybień; 11) brak wymaganych na zajmowanym stanowisku umiejętności; 12) brak uzdolnień lub niemożność podołania obowiązkom; 13) jednorazowe i nie usprawiedliwione spóźnienie się pracownika do pracy zakłócające proces pracy; 14) nieznaczne naruszenie obowiązków, które wyrządziło istotną szkodę zakładowi lub innemu pracownikowi; 15) powtarzające się drobne uchybienia; 16) częste lub długotrwałe usprawiedliwione nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych, dezorganizujące pracę w zakładzie; 17) utrata zaufania zakładu pracy do pracownika materialnie odpowiedzialnego w związku z powstaniem znacznego lub powtarzającego się niedoboru — mimo braku możliwości przypisania temu pracownikowi uchybień w pracy, które mogłyby spowodować niedobór; 18) zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie; 19) likwidacja konkretnego stanowiska pracy; 20) przesunięcia ka-

drowe w zakładzie w ramach racjonalizacji zatrudnienia; 21) przyczyny wymienione w art. 43 k.p.; 22) dostosowanie wysokości wynagrodzenia pracownika do stawek wynikających z przepisów płacowych. Trzy ostatnie przyczyny odnoszą się do wypowiedzenia zmieniającego.

Z wytycznych wyraźnie nie wynika, czy przyczyny dotyczące pracownika a określone przez Sąd Najwyższy jako „przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy” mają być zakwalifikowane jako składniki przyczyn wypowiedzenia, czy jako elementy konstrukcji ochrony prawnej przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. W tezie II jasno napisano: „uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają także przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy (...)”. Natomiast już w tezie III czytamy, że „okoliczności przemawiające za ochroną pracownika uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy”. Sąd Najwyższy nie podaje, o jakie okoliczności chodzi. Poza przymiotami pracownika związanymi ze stosunkiem pracy, które ewentualnie mogłyby być potraktowane jako takie właśnie okoliczności, SN w tezie II podaje, że „inne okoliczności dotyczące pracownika nie związane ze stosunkiem pracy mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.k. (...)”.

Dlatego „przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy” zawsze, a inne okoliczności tylko wyjątkowo — i nie za pośrednictwem art. 45 k.p., lecz art. 8 k.p. — są uważane za składniki ochrony pracowniczego prawa do pracy.

#### IV

Kolejna niejasność powstaje podczas charakteryzowania przez SN czynności prawnej wypowiedzenia umowy

o pracę. W głosowanej uchwale SN, wskutek interpretacji art. 38 k.p., stoi na stanowisku, że wypowiedzenie jest

czynnością prawną kauzalną. Na równi traktuje też brak przyczyny (teza IV), nieprawidłowość przyczyny (teza XI) oraz odpadnięcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (teza XIII) jako powód uznania wypowiedzenia za nieuzasadnioną czynność prawną. Gdyby wypowiedzenie rzeczywiście było czynnością kauzalną, co nie jest oczywiste i wymaga przedstawienia argumentów wykraczających poza przepis art. 38 k.p., który reguluje tylko stosunki prawne między kierownikiem

zakładu pracy a zarządem zakładowej organizacji związkowej, ale nie między zakładem pracy a pracownikiem, przy czym w przepisach o składaniu oświadczenia woli pracownikowi brak jest obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia — to brak przyczyny powodowałby bezwzględna (z mocy prawa) nieważność czynności prawnej, natomiast brak uzasadnionej przyczyny umożliwiłaby wzruszenie czynności opartej na przyczynie (nieuzasadnionej lub nieaktualnej), ale nie bezpodstawnej.

## V

Dalszy zarzut wiąże się z nieostrym podziałem przyczyn wypowiedzenia dotyczących pracownika (jego osoby i zachowania się). Przyjmując, że przyczyny te są synonimem elementów ochrony prawnej pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem (co nie jest niewątpliwe, jak zaznaczyłem wcześniej), należałoby dokonać rozróżnienia tych elementów przez oparcie się na kryterium ich podstawy prawnej (art. 45 czy art. 8 k.p.).

Sąd Najwyższy nie uczynił tego w ogóle lub nie był dostatecznie konsekwentny w ustaleniu linii demarkacyjnej między dwiema odrębnymi klauzulami generalnymi. Szczegółowiej chciałbym przedstawić tę drugą usterkę głosowanej uchwały. Z lektury tezy II głosowanej uchwały można wyprowadzić wniosek, że przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy mieszczą się w ramach klauzuli generalnej z art. 45 k.p., natomiast inne okoliczności dotyczące pracownika nie związane ze stosunkiem pracy mogą być wzięte pod uwagę na mocy art. 8 k.p. Jednakże już w tezie III SN odstąpił od tego kryterium podziału, zaliczając staranność, sumienność i zdyscyplinowanie do okoliczności (nie przymiotów) uchylających nie tylko prawu, ale również zasadom współżycia społecznego. Uniemożliwia to pracownikowi skuteczne powoływanie się na okoliczności

przemawiające za jego ochroną zarówno w ramach art. 45 k.p. jak i art. 8 k.p. W kolejnej IV tezie SN wymienił „ujemne zachowanie się pracownika poza zakładem pracy” wśród przyczyn pozostających w związku ze stosunkiem pracy i uzasadniających wypowiedzenie. W ten sposób wcześniejszy podział elementów ochrony prawa pracy na przymioty związane ze stosunkiem pracy i inne okoliczności został zarzucony, skoro niektóre przymioty (staranność, sumienność) zostały zaliczone do kategorii „innych okoliczności”, a cechy dotyczące zachowania się pracownika nie odnoszące się do jego przymiotów połączone zostały ze stosunkiem pracy. W tezie IX następuje zatarcie różnic między prawnymi a społecznymi elementami ochrony prawa do pracy, albowiem Sąd Najwyższy zaleca brać pod uwagę przy doborze pracowników do zwolnienia „okoliczności, które sprawiają, że rozwiązanie umowy o pracę dla danego pracownika jest mniej dotkliwie niż dla innych z takich powodów jak np.: dobry stan majątkowy, możliwość przejścia na emeryturę”. Trudno zatem zgodzić się z poglądem wyrażonym w tezie II głosowanej uchwały, iż w wypadku kolizji przymiotów pracownika uzasadniających wypowiedzenie z okolicznościami socjalnymi (sytuacja rodzinna, majątkowa, osobista pracownika) przewagę

mają te pierwsze, przy czym okoliczności socjalne w konkretnej sprawie mogą je zneutralizować powodując, że wypowiedzenie, aczkolwiek słuszne w rozumieniu art. 45 k.p., może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ze względu na przemieszczanie elementów istotnych dla obydwu klauzul generalnych zamieszczonych w art. 45 i 8 k.p. trudno będzie uczynić w praktyce użytek z twierdzenia zamieszczonego w ostatnim zdaniu tezy II: „Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współżycia społecznego stosować można do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki”. Skoro bowiem ideą przewodnią wytycznych jest ochrona pracowników sumiennych i rzetelnych, a nienaganna praca i so-

lidne wypełnianie obowiązków zostały podniesione do rangi przyczyn, które czynią wypowiedzenie bezzasadnym, to po co wprowadzać jako dodatkowy element ochrony prawa do pracy zasady współżycia społecznego w sytuacji, gdy podstawą wypowiedzenia były przyczyny dotyczące osoby pracownika. Także ochrona z powołaniem się na art. 8 k.p. nie ma racji bytu, gdy powodem wypowiedzenia są przyczyny dotyczące zakładu pracy. Wówczas też względy przytoczone w art. 45 k.p. wystarczą do ochrony pracowników sumiennych i rzetelnych lub nie będzie można, wobec likwidacji zakładu pracy, przytoczyć żadnych rzeczowych argumentów znajdujących oparcie w art. 45 k.p. lub w 8 k.p., które mogłyby być wykorzystane do ochrony pracownika.

## VI

Żałować należy, że w głosowanej uchwale nie wyodrębniono wyraźniej wypowiedzeń spowodowanych sytuacją gospodarczą zakładu pracy i nie uregulowano wyraźniej kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w razie konieczności przeprowadzenia masowej redukcji pracowników. Zasadniczy sprzeciw budzić muszą uwagi zamieszczone w tezie IX ograniczające zakres kontroli sądowej prawidłowości podejmowania decyzji w sprawie zmniejszenia stanu zatrudnienia. Wprawdzie Sąd Najwyższy osłabił tezę, iż „organ rozpatrujący sprawy pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia” stwierdzając, że „okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą (...) powodować, iż wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego”, jednakże nie można zaakceptować tego poglądu ze względu na jego połowiczny charakter.

W zasadzie odmawiając sądom u-

prawnień do kontroli zasadności wypowiedzeń dotyczącej większej liczby pracowników, Sąd Najwyższy oparł argumentację na władczych prerogatywach kierownika zakładu w sferze zarządzania przedsiębiorstwem. Nie wypowiadam się za poddaniem kontroli sądu decyzji o celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia. Uważam, podobnie jak SN, że należą one do sfery organizacyjnej zakładu. Nie można jednak w moim przekonaniu wyłączać z kontroli sądowej kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Każdy ze zwolnionych pracowników ma prawo do zaskarżenia decyzji kierownika zakładu pracy do sądu rejonowego — sądu pracy. Jeżeli z powodztwem wystąpią wszyscy pracownicy lub większość z nich, to sąd będzie zobowiązany ocenić zasadnie rozwiązane z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem. Będzie więc zmuszony zbadać kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Tymczasem kryteriów takich w wytycznych nie podano. Co prawda w tezie IX jest wzmianka na ten temat,

albowiem SN zaleca, aby przy występowaniu różnych przesłanek ochronnych preferować dotychczasowy stosunek do wykonywanej pracy, jednakże zalecenia powyższego nie można odebrać jako wyraźnej dyrektywy dla organów stosujących przepis art. 45 k.p. i oceniających jego aplikację.

W celu zagwarantowania pewności obrotu prawnego w stosunkach pracy,

o czym jest mowa w ostatnim zdaniu tezy XIV, należy ustalić wyraźną hierarchię przyczyn wypowiedzenia oraz przesłanek ochrony. We współczesnych systemach prawnych innych państw z reguły na czoło hierarchii wysuwa się staż pracy, przesłanka wymierna, nie poddająca się swobodnej ocenie, jak to ma miejsce w wypadku nastawienia do pracy.

## VII

W interesie zakładu pracy i pracowników nie leży utrzymywanie niepożądanego z punktu widzenia stabilności stosunku pracy stanu niepewności co do kontynuowania zatrudnienia. Tę słuszną myśl Sąd Najwyższy podważa w tych fragmentach wytycznych, w których wypowiada się na temat zaliczenia niektórych zawinionych i nie zawinionych uchybień w wypełnianiu obowiązków pracowniczych do uzasadnionych lub nieuzasadnionych przyczyn wypowiedzenia (teza VI), kumulacji sankcji porządkowych i regulaminowych z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę (teza VII) oraz odstępstw od zasady tożsamości przyczyn wypowiedzenia (teza XII). Nie sprzyja też wykształceniu pewności stosunku pracy niezapażnienie tezy XI, w której sformułowano jako istotne warunki zasadności wypowiedzenia prawidłowość i konkretność przyczyny wypowiedzenia, w wymaganiu dotyczące aktualności przyczyny wypowiedzenia. W przepisie art. 45 k.p. brak jest bowiem klauzuli, jaką zaopatrzony jest przepis art. 52 § 2 k.p., określającej okres, w którym zakład pracy ma możliwość uczynienia użytku z przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Ukaranie pracownika karą porządkową nie stoi na przeszkodzie, zdaniem Sądu Najwyższego, dokonaniu ponownej oceny zdarzenia i rozwiązaniu na tej podstawie umowy o pracę

z ukaranym pracownikiem nawet po zatarcu kary regulaminowej. Mimo że wypowiedzenie w obecnym systemie prawa pracy nie jest karą, lecz regulatorem przepływu siły roboczej, faktycznie jednak spełnia funkcję dyscyplinującą. Umożliwia bowiem wyeliminowanie niezdyscyplinowanych pracowników ze społeczności zakładowej. Dlatego też bez względu na formalne usytuowanie instytucji wypowiedzenia w kodeksie pracy, spełnia ono funkcję dyscyplinującą, skoro może być nawet — jak dopuszcza to SN w głosowanej uchwale — stosowane przemienienie ze zwolnieniem dyscyplinarnym (art. 52 k.p.). Pogląd, że wypowiedzenie nie jest karą, ma jedynie oparcie w przepisie art. 108 k.p., w którym zamieszczono katalog kar porządkowych. W praktyce stosowania prawa nie można jednak nadmiernie bazować na formalnych argumentach. Pełnią one bowiem nieskuteczne zasady polityki personalnej w zakładach pracy, umożliwiają wielokrotne karania jednych pracowników i zwolnienia od odpowiedzialnych innych, którzy dopuścili się podobnych wykroczeń przeciwko dyscyplinie pracy i obowiązkowi wypływającym z umowy o pracę. Pozwalają wreszcie kierownikom zakładu pracy ignorować niektóre zasady polityki personalnej, np. zasadę stopniowania środków dyscyplinujących.

Nie można nie zgodzić się z zapamiętanymi SN wyrażeniami w tezie



XII i odmówić zakładowi pracy powołania w postępowaniu dowodowym dodatkowych, istniejących w chwili podejmowania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, przy czym wypowiedzenia umowy o pracę. Podstawa umożliwiająca przedstawienie dodatkowych przyczyn wypowiedzenia — błędne przekonanie kierownika zakładu pracy, że wystarczające do uznania zasadności wypowiedzenia są niektóre z nich lub nawet jedna — może przyczynić się do przełamania zasady tożsamości podstaw wypowiedzenia i sprawić, że w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zostaną ujawnione nowe, nie znane organizacji związkowej przyczyny wypowiedzenia.

Stworzenie tej możliwości osłabia pozycję pracownika w postępowaniu poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, w postępowaniu pojednawczym oraz przed sądem. W wytycznych nie określono terminu ujawnienia dodatkowych przyczyn wypowiedzenia. Można więc uczynić to w każdej fazie postępowania aż do zakończenia sprawy z zakresu prawa pracy prawomocnym wyrokiem.

Obawiam się, że wbrew opinii Sądu Najwyższego możliwość dodatkowego uzupełnienia przyczyn wypowiedzenia w postępowaniu przed sądem pracy osłabi też zasadę związkowej kontroli prawidłowości wypowiedzenia umów o pracę.

### VIII

Krytyczne uwagi na temat niektórych tez uchwały i zawartej w niej argumentacji nie mogą przesłonić zalet płynących z faktu samej wypowiedzi SN w formie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki stosowania niejednolicie interpretowanego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie oznaczony. Korzyści dla praktyki wypływające z głosowanej uchwały mogłyby być wszakże znacz-

niejsze, gdyby wypowiedź SN była bardziej precyzyjna, dojrzała pod względem konstrukcyjnym, wyważona zwłaszcza we fragmentach odnoszących się do relacji pomiędzy interesem zakładu pracy i pracownika oraz gdyby śmiało wychodziła naprzeciw niektórym zmianom w polityce kadrowej, które — abstrahując od ich oceny — może przynieść konsekwentnie realizowana reforma gospodarcza.

*Andrzej Świątkowski*

## **PRASA O ADWOKATURZE**

W dzienniku „Rzeczpospolita” (nr 65 z dnia 18 marca 1986 r.) podano w rubryce Kronika informację, opatrzoną tytułem *Aktualne problemy środowiska adwokackiego*, następującej treści:

„W Komitecie Centralnym PZPR odbyła się narada kierowników wydziałów społeczno-prawnych komitetów wojewódzkich PZPR i sekretarzy podstawowych organizacji partyjnych w okręgowych izbach adwokackich. Omówiono aktualne problemy środowiska adwokackiego. Naradę prowadził kierownik Wydziału Społeczno-Prawnego KC PZPR Stanisław Ciosek”.