

Prawo do sądu i ochronna funkcja prawa pracy

Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy

Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy, pomimo istnienia innych dróg rozwiązywania sporów pracowniczych, takich jak postępowanie pojednawcze, sądy polubowne czy mediacja, pozostaje największym gwarantem ochrony trwałości stosunku pracy. Trwałość stosunku pracy jest natomiast jedną z tych wartości, na których opiera się współczesne ustawodawstwo pracy. Zakres kontroli sądowej jest zróżnicowany ze względu na rodzaj stosunku pracy, jednak w każdym przypadku ogranicza ona dowolność w rozwiązaniu stosunku pracy. W najszerszym zakresie obejmuje bowiem ocenę prawidłowości formalnej i zasadności rozwiązania stosunku pracy, a w najwęższym – spełnienie wymogów proceduralnych.

GRZEGORZ SZYNAL

Prawo do sądu to jedna z fundamentalnych gwarancji realizacji wolności obywatelskich w państwie demokratycznym. Artykuł 45 ust. 1 Konstytucji RP¹ stanowi: „Każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd”.

Przyjmuje się, że termin „prawo do sądu” oznacza prawo domagania się rozpoznania

i ostatecznego rozstrzygnięcia w szczególności sprawy karnej, cywilnej i administracyjnej przez sąd niezależny od innych organów państwowych i partii politycznych, podległy tylko konstytucji i ustawie². Prawo to ma w założeniu zapewnić podmiotowi prawo do ochrony sądowej, a ujmowane jako prawo podmiotowe tworzy dla jednostki samodzielłą podstawę prawną roszczenia³.

Artykuł 45 ust. 1 Konstytucji RP gwarantuje każdemu prawo do rozpatrzenia

¹ Ustawa z 2.04.1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.).

² P. Kaczmarek: *Zdolność sądowa jako problem teorii prawa*, Kraków 2006, s. 127.

³ H. Pietrzkowski: *Prawo do sądu (wybrane problemy)*, „Przegląd Sądowy” nr 11-12/1999, s. 6 i 17.

jego sprawy przed właściwym sądem. Nadanie konstytucyjnej rangi temu prawu ma fundamentalne znaczenie dla urzeczywistnienia prawa do rzetelnego postępowania i wiąże się ściśle z przestrzeganiem ustalonej ustawowo kompetencji, co jest warunkiem należytego wypełnienia funkcji przez organy wymiaru sprawiedliwości⁴.

Prawo do sądu, czy też droga sądowa, która stanowi emanację tego prawa⁵, obowiązuje również w sprawach z zakresu prawa pracy, jako szeroko rozumianych sprawach cywilnych, przy czym w tej kategorii spraw, oprócz realizacji przywołanej wyżej ustrojowej zasady prawa do sądu, prawo to wynika również z zasady wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP – zobowiązującego państwo do ochrony pracy, której przejawem są przepisy ograniczające możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę⁶.

Wskazane konstytucyjne zasady znalazły odzwierciedlenie w Kodeksie pracy (k.p.), gdyż zgodnie z jego art. 242 § 1, pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

W płaszczyźnie podmiotowej prawo do sądu ma szeroki zakres odniesienia. Dotyczy każdego pracownika, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i rodzaj zawartej umowy o pracę. Podlegają mu także pracownicy objęci

pragmatykami, między innymi sędziowie Sądu Najwyższego, prokuratorzy i sędziowie sądów powszechnych (także w stanie spoczynku), pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi oraz członkowie korpusu służby cywilnej⁷.

Trzeba podkreślić, że przymusowej realizacji roszczeń ze stosunku pracy mogą się domagać obie jego strony. Sformułowanie art. 242 § 1 k.p., odnoszące ten przepis jedynie do pracownika, nie ogranicza więc, a tym bardziej nie wyłącza dostępu pracodawcy do drogi sądowej, tylko eksponuje jej znaczenie dla ochrony uprawnień kontrahenta ekonomicznie słabszego, który – zwłaszcza w trakcie trwającego zatrudnienia – ma szczególne opory przed stanowczym domaganiem się zaspokojenia swoich roszczeń⁸.

Możliwość odwołania się do sądu jest też szczególnym przejawem realizacji przez prawo funkcji ochronnej, zwłaszcza w jego newralgicznym obszarze, to jest ustania stosunku pracy. Nawet bowiem wadliwa czynność uprawnionego podmiotu zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy jest prawnie skuteczna. Może ona zostać podważona wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa⁹, co czyni z sądowego systemu rozstrzygania sporów konieczny element w funkcjonowaniu stosunków pracy i prawa pracy.

⁴ A. Łazarska: *Rzetelny proces cywilny*, Warszawa 2012, s. 187 i n.

⁵ K.W. Baran: *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 106.

⁶ Ł. Pisarczyk: *Cele prawa pracy a jego funkcje ochronna i organizacyjna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 12/2012, s. 2-7.

⁷ J. Piątkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 1302.

⁸ A. Kijowski, K. Gonera: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1206.

⁹ Por. m.in. wyrok SN z 19.05.2011 r., III PK 74/10, Lex nr 901631, a także wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK193/11, Lex nr 1170994.

Prawo do odwołania się pracownika od wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy do niezależnego organu (sądu pracy), przy zastosowaniu roszczeń z tytułu wadliwego ustania stosunku pracy, uznaje się również za trzeci (obok zasadności wypowiedzenia i związkowej kontroli zamiaru wypowiedzenia) podstawowy element konstrukcji ochrony trwałości stosunku pracy¹⁰.

Roszczenia pracownika, które mogą być realizowane w wyniku sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy są zróżnicowane ze względu na podstawę prawną zatrudnienia i uzależnione od zastosowanego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Rozwiązanie umownego stosunku pracy może nastąpić w wyniku porozumienia stron, wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia, a także z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania umowa była zawarta.

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika (a także przez pracodawcę) rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Wynika to z faktu, że na taki sposób rozwiązania stosunku pracy obie strony musiały wyrazić swoją zgodę, to jest złożyć zgodne oświadczenia zawierające wolę rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Możliwe jest natomiast uchylene się od skutków prawnych takiego oświadczenia

woli na zasadach ogólnych¹¹, a więc w wypadku gdyby pracownik wykazał, że jest ono dotknięte jedną z wad oświadczenia woli wymienionych w Kodeksie cywilnym¹² (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Podkreślić jednak należy, że o ile rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron nie podlega w zasadzie kontroli sądowej, to w sytuacji gdy umowa została rozwiązana w inny sposób, który został zakwestionowany w drodze powództwa sądowego, a strony w trakcie procesu chciałyby zawrzeć ugodę polegającą na zamianie sposobu rozwiązania na porozumienie stron, to wówczas sąd takiej kontroli już dokonuje. Sąd bowiem powinien uznać taką ugodę za niedopuszczalną, jeżeli uzna, że czynność ta jest niezgodna z prawem, z zasadami współżycia społecznego, zmierza do obejścia prawa lub narusza słuszny interes pracownika¹³.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę podstawowym roszczeniem służącym uchynieniu skutków tego oświadczenia pracodawcy jest sądowe orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia albo przywrócenie do pracy, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu.

Żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 45 k.p.) jest roszczeniem służącym utrzymaniu stosunku pracy i zasadniczo wiąże się ono z jednym tylko rodzajem umowy, to jest umową na czas nieokreślony¹⁴. Roszczenie to może być

¹⁰ A. Dral: *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 201.

¹¹ Por. R. Sadlik: *Odwołanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron*, „Prawo Pracy” nr 5/2004, s. 18.

¹² Ustawa z 23.04.1964 r. (Dz.U. nr 16, poz. 93, ze zm.)

¹³ Tak m.in. postanowienie SN z 15.05.1970 r., III PRN 30/70, OSNC 1971, nr 1, poz. 10.

¹⁴ J. Piątkowski: *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Toruń 2006, s. 550.

realizowane jedynie do chwili upływu okresu wypowiedzenia. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę (upływu okresu wypowiedzenia) pracownikowi przysługuje żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, które polega na przywróceniu pracownika do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę¹⁵.

Biorąc pod uwagę przewidziane prawem procedury sądowe, rzadko zdarza się, że wydanie, a tym bardziej uprawomocnienie się orzeczenia sądowego następuje jeszcze w okresie trwania wypowiedzenia, w związku z czym najczęstszym orzeczeniem jest przywrócenie do pracy.

Określenie charakteru prawnego orzeczenia o przywrócenie do pracy rodzi pewne wątpliwości. Ich źródłem jest zwłaszcza uwzględnienie treści art. 48 k.p., z którego wynika, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zdaje się to podważać tezę, że orzeczenie o przywróceniu do pracy prowadzi automatycznie do restytucji rozwiązanej umowy, a zatem ma charakter konstytutywny¹⁶. Można jednak zasadnie bronić poglądu, że do owej restytucji dochodzi, choć jest ona warunkowa i zależy od zachowania pracownika¹⁷.

Kwalifikacja prawna skutków oraz charakteru orzeczenia przywracającego do

pracy była również przedmiotem rozważań orzecznictwa. Sąd Najwyższy (SN) w uchwale z 28 maja 1976 r.¹⁸ przyjął, że orzeczenie o przywróceniu do pracy ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratoryjny zaś, że zobowiązuje pracodawcę do faktycznego zatrudnienia pracownika.

Pracownik, który kwestionuje zasadność lub zgodność z prawem wypowiedzenia umowy, a nie chce zachować lub odzyskać bezprawnie utraconego miejsca pracy, może wybrać roszczenie o odszkodowanie, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Prawo do takiego odszkodowania nie jest warunkowane poniesieniem przez pracownika jakiegokolwiek szkody i najczęściej nie odpowiada wysokości rzeczywistej szkody. W doktrynie ocenia się, że ustawodawca zakłada, iż wadliwe rozwiązanie stosunku pracy skutkuje zawsze wystąpieniem szkody po stronie pracownika. Odpowiedzialność pracodawcy występuje tutaj z tytułu samego faktu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę¹⁹.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano również, że w razie niezgodnego

¹⁵ Tak m.in. wyrok SN z 26.01.1999 r., I PKN 557/98, „Monitor Prawniczy” nr 10/1999, s. 8.

¹⁶ Por. A.M. Świątkowski: *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I, Warszawa 2004, s. 317.

¹⁷ Z. Góral: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 329.

¹⁸ Sygn. V PZP 12/75, OSNC 1976, nr 9, poz. 187.

¹⁹ Por. Ł. Pisarczyk: *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8/2002, s. 18.

z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków tej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., w związku z każdym z tych wypowiedzeń²⁰.

Na mocy art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może zasądzić odszkodowanie, nie uwzględniając żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe.

Znaczenie klauzul „niemożliwości” i „niecelowości” przywrócenia do pracy, użytych w przywołanym przepisie, zależy od okoliczności faktycznych każdego przypadku i, jak wskazał SN w postanowieniu z 21 maja 2008 r.²¹, nie może być przedmiotem wykładni o charakterze generalnym, abstrakcyjnym. Z tezą tą należy się zgodzić, gdyż nie sposób zdefiniować wszystkich możliwych sytuacji faktycznych, które mogą powodować ustalenie „niemożliwości” i „niecelowości” przywrócenia do pracy, chociaż, oczywiście, należy kierować się wskazówkami wypracowanymi w dotychczasowym orzecznictwie. W doktrynie można jednak spotkać odmienne stanowisko, wskazujące na możliwość mniej lub bardziej precyzyjnego ustalenia znaczenia tego użytego przez ustawodawcę zwrotu niedookreślonego²².

W sytuacji gdy pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, pracownikowi, w razie naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.). Są to alternatywne rodzaje roszczeń, przy czym, na mocy odesłania z art. 56 § 2 k.p., stosuje się również tutaj przepis o możliwości zasądzenia odszkodowania w przypadku ustalenia przez sąd niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy. Odszkodowanie, jakie przysługuje pracownikowi w razie naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, zostało ograniczone do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 58 k.p.).

Określenie rodzaju sankcji oraz limitowanej wysokości roszczeń odszkodowawczych miało, w zamierzeniu twórców Kodeksu pracy, ułatwiać ich dochodzenie²³. Zgodnie jednak z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego (TK), art. 58 w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej²⁴. Trybunał uznał,

²⁰ Wyrok SN z 20.09.2005 r., II PK 6/05, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 212.

²¹ Sygn. I PK 16/08, LEX nr 818798. Por. także postanowienie SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003, nr 18, poz. 437.

²² A. Rycak: *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 356.

²³ A. Rycak: *Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawnoporównawczym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 10/2011, s. 2-10.

²⁴ Wyrok TK z 27.11.2007 r., sygn. SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, s. 128.

że takie ograniczenie prowadzi do naruszenia praw majątkowych pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji).

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obejmuje uchybienia o różnym znaczeniu z punktu widzenia ich ciężaru gatunkowego. Do uchybień mniejszej wagi można zaliczyć na przykład niewłaściwe podanie przez pracodawcę przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, natomiast poważnym uchybieniem, o najwyższym stopniu wadliwości, jest rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie bez istnienia przyczyny, którą można by zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna okazała się w ogóle nieprawdziwa²⁵.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę – w świetle judykatury SN – z wyjątkową ostrożnością²⁶. Ustawodawca wprost określił, kiedy takie rozwiązanie stosunku pracy jest możliwe, wskazując w przepisach Kodeksu pracy sytuacje umożliwiające pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika

(art. 52 k.p.), a także przez niego niezawinione (art. 53 k.p.).

Ten sposób rozwiązania stosunku pracy ma zastosowanie do wszelkich rodzajów umów o pracę – także terminowych. Pracodawca, chcąc rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, powinien jednak pamiętać, że możliwość ta jest ograniczona czasowo. Rozwiązanie umowy o pracę po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy stanowi naruszenie prawa pracy i uzasadnia roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 k.p.²⁷.

Zarówno w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pracodawca powinien wskazać przyczynę rozwiązania. Przyczyna, jak już wyżej wskazano, musi być rzeczywista, uzasadniająca taki tryb rozwiązania stosunku pracy i konkretna. Jest to kwestia niezwykle istotna z punktu widzenia sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy, ponieważ, jak to zostało ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikająca z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami

²⁵ M. Piankowski: *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, s. 293.

²⁶ Wyrok SN z 21.09.2005 r., II PK 305/04, „Monitor Prawa Pracy” nr 12/2005, s. 16.

²⁷ R. Sadlik: *Warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, „Służba Pracownicza” nr 5/2010, s. 9-12.

orzekającymi może się toczyć tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać zwolnienie pracownika²⁸.

Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy wyłącznie umowy zawartej na czas nieokreślony i stanowi element tak zwanej powszechnej ochrony stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony. Wymóg ten, w połączeniu z obowiązkiem uprzedniej konsultacji związkowej, wyraźnie wskazuje na preferencję ochrony zatrudnienia wynikającego z umowy bezterminowej. Ustawodawca bowiem ustanowił taki obowiązek, obok nakazu spełnienia wymogów formalnych koniecznych przy wypowiedzeniu wszystkich rodzajów umów o pracę. Należy do nich zaliczyć zachowanie formy pisemnej sposobu złożenia oświadczenia woli oraz okresu i terminu wypowiedzenia, które pełnią rolę formalnych środków ochrony trwałości zatrudnienia²⁹. Spełnienie tych wymogów w zasadzie wystarcza do uznania prawidłowości wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, o ile strony, w przypadku umowy zawartej na okres dłuższy niż sześć miesięcy, taką możliwość wypowiedzenia przewidziały (art. 33 k.p.).

Co do zasady bowiem, samo wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony traktuje się jako nietypowe i dopuszczalne wyłącznie w przypadkach określonych w ustawie, jako odstępstwo od zakazu wypowiedzania tego rodzaju umów i od zasady trwania takiej umowy do końca okresu w niej wskazanego. Wynika to z istoty umów terminowych oraz przypisywanej im funkcji stabilizującej stosunek pracy na czas ustalony przez same strony³⁰. Gdy jednak strony umowy o pracę zawartej na czas określony porozumiały się co do możliwości jej wypowiedzenia, w przypadku skorzystania z tego sposobu rozwiązania stosunku pracy nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia³¹. W sposób oczywisty wpływa to na zakres sądowej kontroli rozwiązania tego typu umów. Skoro bowiem ustawodawca w przypadku wypowiedzenia umów terminowych nie przewidział obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia, sąd, w zasadzie, nie może oceniać zasadności tego wypowiedzenia. W konsekwencji kontrola sądowa sprowadza się do oceny spełnienia wymogów formalnych wypowiedzenia i ewentualnie jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa³².

Ustawodawca w przypadku umów terminowych wprowadził jeszcze inne

²⁸ Por. wyroki SN: z 3.09.1980 r., I PRN 86/80; z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266; z 19.04.2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696.

²⁹ A. Dral: *Powszechna ochrona...*, op.cit., s. 173.

³⁰ J. Litowski: *Konstytucyjność zakresu ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony*, „Monitor Prawa Pracy” nr 8/2009, s. 402-407.

³¹ E. Wronikowska: *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 192.

³² Por. wyrok SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.

odmienności od regulacji dotyczących umów na czas nieokreślony. Przede wszystkim w przypadku takich umów nie ma możliwości restytucji (poza wyjątkiem przewidzianym w art. 50 § 5 k.p.) rozwiązanego wadliwie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy. Roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia takich umów ograniczają się do roszczeń odszkodowawczych (art. 50 § 1 i § 3 k.p.).

W sytuacji bezzwłocznego rozwiązania, z naruszeniem przepisów, umowy zawartej na czas określony czy też umowy na czas wykonania określonej pracy, pracownik ma wyłącznie prawo do odszkodowania, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres jaki pozostał do upływu tego terminu³³. Ustawodawca nie uregulował natomiast wprost, jakie są konsekwencje wadliwego rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy na okres próbny, w związku z czym należy przyjąć, że do umów tych stosuje się przepisy art. 56 k.p.³⁴.

W świetle Kodeksu pracy, ochrona pracowników w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia dochodzi do skutku tylko w wyniku żądania zainteresowanego pracownika³⁵. Konstrukcja

ta wynika z zasady wolności pracy i założenia, że prawo nie powinno ingerować w sferę wolności jednostki, która nie zamierza czynić ze swego prawa użytku. Jednak pracownik, który decyduje się na dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej, ma dosyć krótkie terminy na zakwestionowanie oświadczenia pracodawcy, gdyż w przypadku wypowiedzenia umowy jest to 7 dni, a przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia 14 dni (art. 264 § 1 i § 2 k.p.). Ze względu na fakt, że są to terminy prawa materialnego³⁶, dominuje pogląd, iż powództwo wniesione w powyższych sprawach przez pracownika po ich upływie powinno zostać oddalone. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wyłącza również potrzebę oceny zasadności i legalności rozwiązania umowy o pracę³⁷.

Pewnemu złagodzeniu rygoryzmu przywoływanych przepisów służy specjalna kodeksowa instytucja ich przywracania (art. 265 § 1 k.p.) oraz liberalne tendencje orzecznicze w tym zakresie, a także szczególnie ustawowy obowiązek pracodawcy pouczenia pracownika o istnieniu tych terminów³⁸.

Podkreślić trzeba, że prawo do sądu dotyczy każdego pracownika, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

³³ A. Rycak: *Konkurencja roszczeń...*, op.cit., s. 2-10.

³⁴ F. Małysz: *Bez wypowiedzenia – na ryzyko pracodawcy*, „Służba Pracownicza” nr 5/2009, s. 15-18.

³⁵ Por. B. Cudowski: *Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę*, „Prawo Pracy” nr 11/1998, s. 11.

³⁶ Uchwała SN z 14.03.1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194.

³⁷ Wyrok SN z 23.11.2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 539.

³⁸ M. Mędrala: *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 231.

Nie oznacza to jednak, że nie ma znaczących różnic w zakresie sądowej kontroli rozwiązania tych stosunków. Odnosi się to w szczególności do tak zwanych pozazumownych stosunków pracy nawiązanych na podstawie powołania, mianowania i wyboru.

Stosunek pracy na podstawie powołania jest najmniej stabilnym rodzajem stosunku pracy, który nie korzysta z powszechnej ochrony trwałości. Pracownik, który został odwołany ze stanowiska nie może żądać uznania odwołania za bezskuteczne ani przywrócenia do pracy (art. 69 k.p.). Ustawodawca, wyłączając wprost te rodzaje roszczeń odwołanego pracownika, nie wyłączył natomiast możliwości dochodzenia przez niego odszkodowania, nakazując w tej kwestii stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony.

Brzmienie art. 69 k.p. w związku z art. 45 k.p. (stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony) zrodziło pewne kontrowersje w kwestii uznania odwołania za nieuzasadnione, a w konsekwencji obowiązku wskazywania przyczyny odwołania. Z reguły bowiem przyjmuje się, że odwołanie zrównane w skutkach z wypowiedzeniem nie wymaga podania przyczyny³⁹.

W doktrynie wyrażony został jednak pogląd, że po nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z 2 lutego 1996 r.⁴⁰, która wprowadziła obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pismo zawierające odwołanie również powinno wskazywać jego przyczynę⁴¹.

W mojej ocenie, skoro przepisy regulujące ten stosunek pracy z zasady przydają pracodawcy niczym nieskrępowaną możliwość odwołania pracownika (art. 70 § 1 k.p.), a odwołanie zależy od woli pracodawcy, to nie musi być ono uzasadnione skonkretyzowanymi przyczynami leżącymi po stronie pracownika czy pracodawcy, tak jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę⁴². W konsekwencji odwołanie pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem jest czynnością o charakterze abstrakcyjnym i nie rodzi obowiązku odszkodowawczego, jeśli jest zgodne z wymogami proceduralnymi⁴³.

W obowiązującym stanie prawnym odmiennie należy natomiast ocenić kwestię wskazywania przyczyny przy odwołaniu równoznacznym z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Wynika to z treści art. 70 § 3 k.p., zgodnie z którym,

³⁹ Por. J. Stelina: *Kilka uwag na temat ujednoczenia statusu prawnego urzędników samorządowych*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2007, s. 307-317, a także głosę do uchwały SN z 10.01.2007 r., III PZP 6/06, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” nr 2/2008, s. 155-160, wyrok SN z 27 kwietnia 2010 r., II PK 314/09, *Monitor Prawa Pracy* 2010, nr 9, s. 483-485.

⁴⁰ Dz.U. nr 24, poz. 110.

⁴¹ T. Liszcz: *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 214.

⁴² Por. A. Wypych-Żywicka: *Czy można mówić o zasadności odwołania ze stanowiska w trybie art. 70 § 2 k.p.?* (*Przyczynek do dyskusji*), *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2008, s. 223-231.

⁴³ Por. J. Stelina: *Ochrona trwałości ...*, op.cit., s. 118.

odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub art. 53. Ustawodawca sformułował zatem katalog przyczyn uzasadniających tę czynność, a więc, pracodawca, decydując się na odwołanie równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą takie rozwiązanie stosunku pracy⁴⁴. Zauważyć trzeba, że w tej kwestii wyrażony został również odmienny pogląd⁴⁵.

Obowiązek (lub jego brak) wskazywania przyczyny odwołania ma zasadnicze znaczenie przy sądowej kontroli zasadności odwołania, gdyż trudno sobie wyobrazić taką kontrolę bez uprzedniego wskazania przyczyn odwołania. Przy przyjęciu braku obowiązku wskazywania przyczyny odwołania należałoby natomiast rozważyć podstawę roszczeń odwołanego pracownika, którą mogłyby być jedynie uchybienia formalne odwołania.

Na podstawie art. 72 § 4 k.p., z roszczeniami mogą wystąpić do sądu pracy:

- 1) pracownik odwołany ze stanowiska w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) kobieta odwołana ze stanowiska w okresie ciąży,
- 3) pracownik w wieku przedemerytalnym.

Pomimo że w doktrynie pojawiły się głosy, iż przepis ten jest zbędny, gdyż

kognicja sądów pracy wynika z innych przepisów⁴⁶, w mojej ocenie, spełnia on pewną funkcję porządkującą. Wprost bowiem wskazuje, z tytułu jakich naruszeń przepisów pracownikowi służy prawo odwołania się do sądu, bez konieczności wywodzenia tego prawa z innych regulacji, które nie normują bezpośrednio stosunku pracy na podstawie powołania.

Podkreślić trzeba, że prawo do odwołania się do sądu pracy dotyczy wyłącznie sfery stosunku pracy, z wyłączeniem sfery odwołania z umocowania w charakterze organu (stanowiska, funkcji)⁴⁷.

Mianowanie jako akt kreujący stosunek pracy nie ma w systemie polskiego prawa pracy charakteru zunifikowanego. Poszczególne ustawy w sposób różnicowany regulują ten rodzaj pozaumownego stosunku pracy. Jako jedna z podstaw nawiązania stosunku pracy w służbach publicznych, mianowanie dotyczy między innymi: nauczycieli, nauczycieli akademickich, pracowników naukowych PAN, sędziów Sądu Najwyższego, sędziów Trybunału Konstytucyjnego, pracowników Najwyższej Izby Kontroli⁴⁸.

Obecnie w Polsce obowiązuje ponad 20 aktów prawnych regulujących mniej lub bardziej szczegółowo stosunki pracy różnych grup pracowników nawiązywane na podstawie mianowania, zawierających wiele zbieżnych rozwiązań prawnych, ale też wiele różnic⁴⁹. To rozproszenie

⁴⁴ Między innymi wyrok SN z 10.09.2004 r., I PK 704/03, OSNP 2005, nr 9, poz. 128.

⁴⁵ Por. wyrok SN z 21.11.2000 r., I PKN 95/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 286.

⁴⁶ B. M. Cwiertniak: *Kodeks pracy. Komentarz*, op.cit., Warszawa 2012, s. 520.

⁴⁷ W. Muszalski: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 218.

⁴⁸ M. Barzycka-Banaszczyk: *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 64.

⁴⁹ T. Liszcz: *Prawo...*, op.cit., s. 217.

materii normatywnej między wieloma aktami prawnymi i niespójność stosowanych rozwiązań prawnych w sposób oczywisty wpływa na kwestię wzmożonej ochrony zatrudnienia pracowników mianowanych. Skoro bowiem nie można wskazać obecnie klarownych kryteriów merytorycznych dla stosowania mianowania, to tym samym trudno mówić, że zakres podmiotowy tej ochrony jest racjonalnie ukształtowany⁵⁰.

Spory pracowników z mianowania rozstrzygane są w zależności od tego, jaki tryb przewidują pragmatyki służbowe (sąd administracyjny, sąd pracy)⁵¹.

W uchwale połączonych izb: Cywilnej, Administracyjnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1 marca 1983 r.⁵² Sąd Najwyższy uznał, że Naczelny Sąd Administracyjny jest właściwy do rozpatrywania spraw o rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania, jeżeli przepis szczególnie tak stanowi. Zdaniem SN, sąd administracyjny nie jest właściwy do rozpatrywania tego rodzaju spraw na zasadzie kompetencji ogólnej do orzekania w sprawach skarg na decyzje administracyjne, ponieważ „sprawa o rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym nie jest sprawą z dziedziny prawa administracyjnego, lecz należy do prawa

pracy ze wszystkimi z tego wynikającymi konsekwencjami”⁵³.

Wydaje się, że taki dualny system rozstrzygania sporów jest jedynie reliktem przeszłości, a w sprawach pracowniczych należałoby wprowadzić ogólną właściwość sądownictwa powszechnego. Trudno jest bowiem znaleźć uzasadnienie tego zróżnicowania trybów rozstrzygania sporów⁵⁴.

W razie bezprawnego wypowiedzenia lub rozwiązania z pracownikiem mianowanym stosunku pracy bez wypowiedzenia, ma on te same roszczenia co ogół pracowników⁵⁵, w szczególności przysługuje mu roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne bądź przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy albo o odszkodowanie. Jedynie niektóre pragmatyki przewidują tryb administracyjnoprawny przy dochodzeniu roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy⁵⁶.

Aktualnie najbardziej reprezentatywna dla stosunków pracy z mianowania jest ustawa o służbie cywilnej⁵⁷ (usc), która tworzy korpus służby cywilnej, obejmującej ogół pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w urzędach administracji rządowej, z wyłączeniem służby zagranicznej⁵⁸.

⁵⁰ J. Stelina: *Ochrona trwałości...*, op.cit., s. 122.

⁵¹ M. Barzycka-Banaszczyk: *Prawo...*, op.cit., s. 65.

⁵² Sygn. III AZP 11/82, OSNCP 1983, nr 10, poz. 147.

⁵³ Ł. Pisarczyk: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 419.

⁵⁴ J. Stelina: *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 204.

⁵⁵ L. Florek, T. Zieliński: *Prawo...*, op.cit., s. 136.

⁵⁶ Na przykład art. 96 ustawy z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. z 2015 r. poz. 1096 j.t.).

⁵⁷ Ustawa z 21.11.2008 r. (Dz.U. nr 227, poz. 1505, ze zm.).

⁵⁸ T. Liszcz: *Prawo...*, op. cit., s. 222.

Ustawa dzieli członków korpusu na urzędników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie mianowania oraz pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Samodzielnie ponadto normuje podstawy ustania (rozwiązania obligatoryjnego i fakultatywnego, a także wygaśnięcia z mocy prawa) stosunku pracy. W razie sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej, urzędnikowi przysługują roszczenia przewidziane w Kodeksie pracy na wypadek wadliwego rozwiązania umowy o pracę (art. 9 ust. 1 usc)⁵⁹. W przypadku urzędników służby cywilnej ustawodawca przyjął wyłączność właściwości sądów powszechnych, gdyż – zgodnie z art. 9 ust. 2 usc – spory wynikające ze stosunku pracy urzędników służby cywilnej rozpatrują sądy pracy.

Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu (art. 73 § 2 k.p.). O tym, kiedy dochodzi do wygaśnięcia mandatu, decydują każdorazowo przepisy, na podstawie których powstaje ten stosunek pracy⁶⁰. W istocie problematyka stabilizacji zatrudnienia pracowników z wyboru pozostaje właściwie poza prawem pracy, gdyż przepisy ustrojowe, określające status prawny i organizację danego podmiotu, z których wynika, czy z wyborem łączy się obowiązek pracy, przynależą do prawa administracyjnego lub cywilnego⁶¹.

Do tego rodzaju stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia oraz bez wypowiedzenia, w tym także na podstawie art. 52 k.p.⁶². Kodeks pracy nie zapewnia pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru ochrony przed utratą stanowiska ani nie przewiduje ograniczenia dopuszczalności rozwiązania z tymi pracownikami stosunku pracy w okresie urlopu, usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz w wieku przedemerytalnym (art. 41 i art. 39 k.p.). Również pracownice w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego mogą być w tych okresach odwołane ze skutkiem równoznacznym z rozwiązaniem stosunku pracy, bez ograniczeń przewidzianych w art. 177 k.p.⁶³.

Specyfika stosunku pracy z wyboru znajduje też odbicie w zakresie roszczeń, jakie wiążą się z ustaniem stosunku pracy z wyboru. Orzecznictwo przyjmuje bowiem, że pracownik nie może dochodzić przed sądem pracy ustalenia, iż stosunek pracy nie został rozwiązany, ani też – co do zasady – przywrócenia do pracy w związku z art. 45 lub 56 k.p.⁶⁴. Pogląd ten znajduje oparcie w tym, że skoro przypisano stosunkowi pracy z wyboru charakter zbliżony do umów o pracę na czas określony, to podstawą roszczeń mają być przepisy o skutkach wadliwego rozwiązania umowy o pracę na czas określony. Orzecznictwo i doktryna przyjmują zatem, że właściwym

⁵⁹ Jw., s. 229.

⁶⁰ L. Florek, T. Zieliński: *Prawo...*, op.cit., s. 134.

⁶¹ J. Stelina: *Ochrona trwałości...*, op.cit., s. 126.

⁶² Por. wyrok SN z 4.12.1979 r., I PR 93/79, OSNCP 1980, nr 6, poz. 122.

⁶³ Ł. Pisarczyk: *Kodeks pracy...*, op.cit., s. 410.

⁶⁴ Por. jednak uchwałę SN z 8.12.1994 r., I PZP 50/94, OSNAPIUS 1995, nr 10, poz. 120.

roszczeniem jest tu roszczenie odszkodowawcze z art. 56 i 59 k.p.⁶⁵. W wyjątkowych sytuacjach sąd pracy może badać, przy okazji rozpatrywania spraw należących do jego właściwości, czy akt odwołania nie był wadliwy w stopniu uzasadniającym uznanie go za nieistniejący w sensie prawnym. Podstawą takiego ustalenia może być stwierdzenie, że został wydany przez oczywiście niekompetentny organ, bez jakiegokolwiek podstawy prawnej albo z rażącem naruszeniem prawa. W konsekwencji sąd ten powinien uznać, że rozwiązanie stosunku pracy z mocy aktu bezwzględnie nieważnego nie nastąpiło⁶⁶.

Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać, że sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy, pomimo istnienia innych dróg rozwiązywania sporów pracowniczych, takich jak postępowanie pojednawcze, sądy polubowne czy mediacja, pozostaje największym gwarantem ochrony trwałości stosunku pracy. Trwałość stosunku pracy jest natomiast jedną z tych wartości, na których opiera się współczesne ustawodawstwo pracy. Zakres kontroli sądowej jest zróżnicowany ze względu na rodzaj stosunku pracy, jednak w każdym przypadku ogranicza ona dowolność w rozwiązaniu stosunku pracy. W najszerszym zakresie obejmuje bowiem ocenę prawidłowości formalnej i zasadności rozwiązania stosunku pracy, a w najwęższym – spełnienie wymogów proceduralnych.

Kwestia środków prawnych, którymi dysponuje sąd w przypadku kontroli rozwiązania stosunku pracy powinna być, oczywiście, przedmiotem analizy pod kątem dostosowywania do zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych, przy czym sama zasada możliwości odwołania się od rozwiązania stosunku pracy powinna być bezsprzecznie utrzymana.

Do rozważenia natomiast jest szersze wykorzystanie roszczeń odszkodowawczych w miejsce restytucyjnych. Coraz częściej bowiem kwestionowana jest teza, że restytucja rozwiązanego stosunku pracy na podstawie przywrócenia do pracy stanowi najbardziej korzystną dla pracownika gwarancję formy zatrudnienia⁶⁷. Wynika to z częstego faktu konfliktu na linii pracownik – pracodawca i zdecydowanego oporu pracodawcy przed dopuszczeniem sądownie przywróconego pracownika do pracy⁶⁸.

Wydaje się, że zapewnienie pracownikowi odpowiednio wysokiego odszkodowania (niewątpliwie wyższego niż trzymiesięczne wynagrodzenie, przewidziane aktualnie w Kodeksie pracy) stanowiłoby niejednokrotnie lepsze zabezpieczenie jego interesów i w należyty sposób rekompensowałoby poniesione szkody.

Pomimo że takie rozwiązanie ograniczałoby *de facto* trwałość stosunku pracy, to jednak, biorąc pod uwagę postulowaną elastyczność prawa pracy, z jednej strony

⁶⁵ B.M. Cwiertniak: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 531.

⁶⁶ Ł. Pisarczyk: *Kodeks pracy...*, op.cit., s. 411.

⁶⁷ G. Goździewicz: *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 34.

⁶⁸ Por. m.in. A. Dral: *Powszechna ochrona...*, op.cit., s. 173.

zabezpieczałoby pracownikowi środki utrzymania w dłuższym czasie, dając możliwość znalezienia nowego zatrudnienia, z drugiej – uwalniałoby pracodawcę od przymusu zatrudniania pracownika, z którym w stosunku pracy pozostawać nie chce.

Wysokość odszkodowania powinna być na tyle duża, aby stanowiła istotną dolegliwość finansową dla pracodawcy,

co chroniłoby przed nadużywaniem nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy.

GRZEGORZ SZYNAL,
sędzia Sądu Rejonowego w Przemyślu,
przewodniczący Wydziału Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

Słowa kluczowe: prawo do sądu, kontrola sądowa, stosunek pracy, rozwiązanie stosunku pracy, przywrócenie do pracy, odszkodowanie

Key words: right to court trial, Labour Code, termination of employment, non-contractual employment, restoration of employment