

POWSZECHNA OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY

Artur Rycak

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

POWSZECHNA OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY

Artur Rycak



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2013

Stan prawny na 1 grudnia 2012 r.

Recenzent

Dr hab. Leszek Mitrus

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

Agnieszka Bąk

Łamanie

Wolters Kluwer Polska

Układ typograficzny

Marta Baranowska

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2013

ISBN 978-83-264-3936-0

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska SA

Redakcja Książek

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów / 13

Wstęp / 19

Rozdział pierwszy

Pojęcie, zarys ewolucji i dyferencjacja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 29

- I. Zagadnienia pojęciowe / 29
 1. Wprowadzenie i założenia natury logicznej / 29
 2. Pojęcie (powszechnej) ochrony trwałości stosunku pracy w nauce prawa pracy / 33
 - 2.1. Okres przedkodeksowy / 33
 - 2.2. Okres po wejściu w życie kodeksu pracy / 38
 - 2.3. Terminologia we współczesnej nauce prawa pracy / 42
 - 2.4. Proponowane definicje / 48
 - 2.4.1. Ustalenia porządkujące / 48
 - 2.4.2. Wnioski i definicja pojęcia ochrony trwałości stosunku pracy / 52
 - 2.4.3. Definicja pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 59
 - 2.4.4. Pojęcie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy / 60
- II. Zarys ewolucji ochrony trwałości umownego stosunku pracy w polskim prawie pracy / 61
 1. Swoboda pracodawcy w zakresie rozwiązywania umów o pracę (1918–1956) / 61
 - 1.1. Okres międzywojenny / 61
 - 1.2. Okres powojenny (1945–1956) / 66
 2. Okres przedkodeksowy (1956–1974) / 69

3. Powszechna i szczególna ochrona trwałości umownego stosunku pracy po wejściu w życie kodeksu pracy (1974–1989) / **84**
4. Ochrona trwałości umownego stosunku pracy w nowym ustroju pracy / **90**
- III. Dyferencjacja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / **98**
 1. Uwagi ogólne / **98**
 2. Kryterium stażu pracy (zasada senioratu) / **100**
 3. Kryterium rodzaju (zajmowanego stanowiska) i sposobu wykonywanej pracy / **103**
 4. Kryterium wymiaru czasu pracy / **106**
 5. Kryterium wielkości zakładu pracy mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników / **107**
 6. Kryterium typu i charakteru działalności pracodawcy / **110**
 7. Kryterium rodzaju zawartej umowy / **111**

Rozdział drugi

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy w prawie międzynarodowym / 123

- I. Konwencja nr 158 i zalecenie nr 166 Międzynarodowej Organizacji Pracy / **123**
 1. Wprowadzenie / **123**
 2. Definicja rozwiązania stosunku pracy oraz metody implementacji / **125**
 3. Zakres podmiotowy / **127**
 - 3.1. Uwagi ogólne / **127**
 - 3.2. Wyłączenie pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i umów na wykonanie określonej pracy / **128**
 - 3.3. Wyłączenie pracowników w okresie próbnym oraz z krótkim stażem pracy / **129**
 - 3.4. Wyłączenie pracowników objętych ochroną w odrębnych przepisach i porozumieniach / **130**
 - 3.5. Wyłączenie pracowników ze względu na szczególne warunki zatrudnienia oraz wielkość i charakter zakładu pracy / **130**
 4. Obowiązek uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy ważnymi przyczynami / **132**

- 4.1. Klauzula „ważnej przyczyny” / **132**
- 4.2. Katalog negatywny / **134**
- 5. Procedura rozwiązania stosunku pracy / **137**
 - 5.1. Standardy konwencyjne – prawo do podjęcia rzeczywistej obrony przed zwolnieniem / **137**
 - 5.2. Standardy z zalecenia MOP nr 166 / **138**
 - 5.2.1. Prawo do korzystania z pomocy innej osoby / **138**
 - 5.2.2. Obowiązek uprzedzenia pracownika o zamiarze rozwiązania stosunku pracy / **139**
 - 5.2.3. Obowiązek pisemnego ostrzeżenia pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy / **139**
 - 5.2.4. Termin na rozwiązanie stosunku pracy / **140**
 - 5.2.5. Konsultacje z reprezentującą pracownika organizacją związkową / **140**
 - 5.2.6. Obowiązek zachowania pisemnej formy oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy / **141**
 - 5.2.7. Obowiązek poinformowania pracownika w formie pisemnej o przyczynach rozwiązania stosunku pracy / **141**
- 6. Okres wypowiedzenia i odszkodowanie wyrównawcze / **141**
- 7. Prawo pracownika do odwołania się do bezstronnego organu oraz ciężar dowodu / **143**
 - 7.1. Prawo do odwołania się od rozwiązania stosunku pracy do bezstronnego organu / **143**
 - 7.2. Postępowanie pojednawcze / **144**
 - 7.3. Ciężar dowodu / **145**
 - 7.4. Kompetencje organów rozstrzygających spory związane z rozwiązaniem stosunku pracy / **145**
 - 7.5. Prawo do informacji o możliwości odwołania się / **146**
- 8. Roszczenia / **147**
 - 8.1. Przywrócenie do pracy oraz odszkodowanie / **147**
 - 8.2. Odprawa oraz świadczenia z systemu ubezpieczenia i zabezpieczenia społecznego / **149**
- 9. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, strukturalnych lub innych podobnych / **151**

- 9.1. Informacja i konsultacje z przedstawicielami pracowników / **151**
- 9.2. Powiadomienie właściwej władzy / **152**
- 9.3. Dodatkowe standardy wynikające z zalecenia nr 166 / **153**
- 10. Wnioski / **157**
- II. Karty społeczne Rady Europy / **158**
 - 1. Uwagi wstępne / **158**
 - 2. Europejska Karta Społeczna / **159**
 - 3. Zrewidowana Europejska Karta Społeczna / **161**
 - 4. Wnioski / **163**
- III. Ochrona trwałości stosunku pracy w prawie i polityce Unii Europejskiej / **164**
 - 1. Zarys ewolucji / **164**
 - 2. Karta praw podstawowych / **173**
 - 2.1. Wprowadzenie / **173**
 - 2.2. Prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia pracownika z pracy jako zasada ogólna prawa unijnego / **174**
 - 2.3. Zobowiązania Polski z art. 30 Karty praw podstawowych / **176**
 - 2.4. Struktura normatywna prawa do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy ujętego w art. 30 Karty praw podstawowych / **180**
 - 2.4.1. Osoby uprawnione / **180**
 - 2.4.2. Podmioty zobowiązane / **180**
 - 2.5. Przedmiot prawa / **181**
 - 2.6. Podstawy aksjologiczne / **186**
 - 3. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy w dyrektywach / **187**
 - 4. Wnioski / **191**

Rozdział trzeci

Systemy prawne obcych państw / 194

- I. Uwagi wstępne / **194**
- II. Kraje europejskie / **196**
 - 1. Francja / **196**
 - 1.1. Źródła prawa / **196**
 - 1.2. Zakres podmiotowy / **196**

- 1.3. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia / **198**
- 1.4. Procedura wypowiedzenia / **198**
- 1.5. Roszczenia / **198**
- 2. Holandia / **199**
 - 2.1. Uwagi ogólne / **199**
 - 2.2. Źródła prawa / **200**
 - 2.3. Zakres podmiotowy / **200**
 - 2.4. Procedura i podstawy zwolnienia / **201**
 - 2.5. Roszczenia / **204**
 - 2.6. Holenderska koncepcja *flexicurity* / **205**
- 3. Niemcy / **209**
 - 3.1. Uwagi ogólne / **209**
 - 3.2. Źródła prawa i zakres podmiotowy / **210**
 - 3.3. Konstrukcja społecznie uzasadnionego wypowiedzenia / **212**
 - 3.4. Uprawnienia rad zakładowych i procedura zwolnienia / **214**
 - 3.5. Roszczenia i ochrona sądowa / **215**
 - 3.6. Propozycje rekonstrukcji modelu / **216**
- 4. Państwa skandynawskie / **217**
 - 4.1. Uwagi ogólne i źródła prawa / **217**
 - 4.2. Zakres podmiotowy / **219**
 - 4.3. Zasady ogólne zwolnień pracowników / **220**
 - 4.4. Procedura wypowiedzenia / **220**
 - 4.5. Roszczenia i ochrona sądowa / **222**
 - 4.6. Duński model *flexicurity* / **223**
- 5. Wielka Brytania / **224**
 - 5.1. Uwagi ogólne i źródła prawa / **224**
 - 5.2. Koncepcja *unfair dismissal* / **226**
 - 5.3. Okres wypowiedzenia / **228**
 - 5.4. Roszczenia w razie nieusprawiedliwionego zwolnienia / **228**
- 6. Włochy / **231**
 - 6.1. Wprowadzenie / **231**
 - 6.2. Źródła prawa / **232**
 - 6.3. Zakres podmiotowy / **233**
 - 6.4. Procedura wypowiedzenia / **234**
 - 6.5. Kauzalność wypowiedzenia / **235**
 - 6.6. Roszczenia / **237**

- 6.7. W sprawie przyszłości powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy we włoskim prawie pracy / **238**
- III. Państwa Ameryki Łacińskiej / **239**
 - 1. Argentyna / **239**
 - 2. Boliwia / **240**
 - 3. Brazylia / **241**
 - 4. Chile / **241**
 - 5. Meksyk / **242**
 - 6. Panama / **242**
 - 7. Peru / **243**
- IV. Doktryna *employment-at-will* w prawie pracy w Stanach Zjednoczonych / **243**
 - 1. Wprowadzenie / **243**
 - 2. Historia doktryny / **244**
 - 3. Krytyka doktryny w nauce prawa pracy / **246**
 - 4. Stanowisko judykatury / **247**
 - 5. Wyjątki od reguły *employment-at-will* / **249**
 - 6. Legislacyjne próby uchylenia doktryny *employment-at-will* / **253**
 - 7. Model Employment Termination Act / **255**
- V. Wnioski / **257**

Rozdział czwarty

Aspekty aksjologiczne i społeczno-gospodarcze powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 261

- I. Aksjologia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / **261**
 - 1. Uwagi wstępne / **261**
 - 2. W poszukiwaniu źródeł paradygmatu / **262**
 - 3. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a koncepcje ustrojów politycznych i społeczno-gospodarczych / **269**
 - 3.1. Uzasadnienie paradygmatu w kontekście ustrojów politycznych / **269**
 - 3.2. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy w kontekście teoretycznych koncepcji społeczno-gospodarczych i polityki gospodarczej w praktyce / **272**

- 3.3. Współczesne zjawiska społeczno-gospodarcze
a transformacja prawa pracy i jej wpływ na model
powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 277
- 4. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a prawo
do pracy / 281
- 5. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy a funkcja
ochronna prawa pracy / 287
- 6. Wnioski / 288
- II. Wpływ ochrony trwałości stosunków pracy na poziom
bezrobocia, zatrudnienia oraz produktywność przedsiębiorstw
w świetle międzynarodowych badań ekonometrycznych / 290
 - 1. Uwagi wstępne / 290
 - 2. Ochrona trwałości stosunków pracy a bezrobocie
i zatrudnienie / 293
 - 3. *Employment protection legislation* a produktywność
przedsiębiorstw / 305
 - 4. Wnioski / 310

Rozdział piąty

Środki prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy / 312

- I. Uwagi wprowadzające / 312
- II. Obowiązek pracodawcy uzasadnienia wypowiedzenia umowy
o pracę (problem kauzalności wypowiedzenia) / 314
 - 1. Uwagi wstępne / 314
 - 2. Pojęcie i sposób wypowiedzenia / 315
 - 3. Modele konstrukcji prawnych zakazu arbitralnego
zwolnienia pracownika / 318
 - 4. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Klauzule
„nieuzasadnionego wypowiedzenia” oraz „przyczyn
uzasadniających wypowiedzenie” / 323
 - 5. Zasada *ultima ratio* wypowiedzenia umowy o pracę / 336
- III. Forma i treść wypowiedzenia umowy o pracę / 338
- IV. Okresy i terminy wypowiedzenia / 342
- V. Roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania
umowy o pracę na czas nieokreślony / 345
 - 1. Ogólnie o sankcjach wadliwego wypowiedzenia / 345
 - 2. Bezskuteczność wypowiedzenia i przywrócenie do pracy
oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy / 347
 - 3. Odszkodowanie / 353

4. Odszkodowanie zastępcze (*facultas alternativa*) / **355**
5. Problem uzupełniającego stosowania przepisów kodeksu cywilnego w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę / **359**

VI. Prawo do odwołania się od wypowiedzenia / **362**

VII. Związkowa kontrola wypowiedzenia umowy o pracę / **368**

1. Uwagi wstępne / **368**
2. Zasady związkowej reprezentacji praw pracowniczych w sprawach indywidualnych / **370**
3. Udział związku zawodowego w procedurze wypowiedzenia umowy o pracę / **384**
4. Propozycje zmian *de lege ferenda* / **386**

VIII. Wnioski / **390**

Zakończenie / **395**

Wykaz aktów prawnych / **411**

Wykaz orzecznictwa / **419**

Bibliografia / **427**

Wykaz skrótów

Akty prawne

EKS lub Karta	Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 i 68 z późn. zm.)
ERA	Employments Rights Act
JAE	Jednolity Akt Europejski (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/5 z późn. zm.)
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
k.k.	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
Konstytucja RP	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
konwencja nr 158	Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 22 czerwca 1982 r.
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
k.p.c.	ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
KPP	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej
p.o.p.c.	ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. – Przepisy ogólne prawa cywilnego (Dz. U. Nr 34,

	poz. 311 z późn. zm.; uchylona z dniem 1 stycznia 1975 r.)
rozp. o prac. um.	rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.; uchylone z dniem 1 stycznia 1975 r.)
rozp. o pr. rob.	rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.; uchylone z dniem 1 stycznia 1975 r.)
TEWG	Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 47)
TUE	Traktat o Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 13)
TWE	Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską
ustawa o zwolnieniach grupowych	ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)
u.z.z.	ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.)
WDEA	Wrongful Discharge from Employment Act
WKPPSP	Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników
ZEKS lub Karta Zrewidowana	Zrewidowana Europejska Karta Społeczna

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

Annales UMCS	Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
Biul. SN	Biuletyn Sądu Najwyższego
BVerfGE	Senatsentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
Dz. U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz. UE	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz. Urz. WE	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
ECR	European Court Reports
Int'l.J. Comparative Labour Law & Industrial Relations	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
M.P.	Monitor Polski
M.P.Pr.	Monitor Prawa Pracy
M.P.Pr. – wkł.	Monitor Prawa Pracy – wkładka
M. Praw.	Monitor Prawniczy
NP	Nowe Prawo
ONSA	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
ONSA WSA	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNKW	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karno i Wojskowa
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich

OSPiKA	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PUG	Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
Rec.	Recueil de jurisprudence
RPEiS	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Zb. Orz.	Zbiór Orzecznictwa
ZNUJ	Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
ZNUŁ	Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego

Inne

CRZZ	Centralna Rada Związków Zawodowych
CWI	Central Organization of Work and Income
EPL	Employment Protection Legislation (wskaźnik sztywności rynku pracy opracowany przez ekspertów OECD)
ILC	International Law Commission
ILO	International Labour Office
IPiSS	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Komitet Ekspertów	Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń MOP
LEX	System Informacji Prawnej LEX
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	Naczelný Sąd Administracyjny

OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development)
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
WSA	Wojewódzki Sąd Administracyjny

Wstęp

Ochrona trwałości stosunku pracy jest dla pracownika wartością samą w sobie. Dla pracodawcy oznacza ograniczenie jego autonomii w swobodnym doborze pracowników.

Dyskusja o potrzebie prawnego unormowania powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy i jej zakresie toczy się nieprzerwanie od co najmniej 100 lat, tj. od początku powstania prawa pracy jako odrębnej dyscypliny systemu prawa. Postulaty zmian prawa w tym zakresie, czy to ze strony pracowników, czy też pracodawców, pojawiały się zwykle jako skutek nowej sytuacji gospodarczej lub społeczno-politycznej, w jakiej znajdował się dany naród.

W okresie międzywojennym w państwach europejskich rozpoczął się powolny proces osłabiania nieograniczonej władzy pracodawcy do arbitralnego zwalniania pracowników, wynikający z podważania zasad państwa socjalnego oraz upowszechniania się idei sprawiedliwości społecznej. Prawo prywatne, regulujące m.in. stosunki zatrudnienia, na początku XX w. w Europie Zachodniej opierało się na zasadzie bezwzględnej wolności umów, a zatem i wolności ich rozwiązywania. Było to konsekwencją propagowanych wówczas powszechnie reguł społecznych opartych na doktrynie liberalnej¹.

Pierwszymi instytucjami prawnymi ograniczającymi podmiotowe prawo pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę były w latach 20. XX w. okresy i terminy wypowiedzenia, a w ramach ochrony szczególnej zakazy zwalniania pracowników z powodu pełnionych przez nich funkcji społecznych i publicznych oraz sytuacji osobistych i rodzinnych. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy z jej głównymi środkami, do których należą obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz roszczenia restytucyjne i kompensacyjne z tytułu wadliwego wypowiedzenia,

¹ Por. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego. Z uwzględnieniem prawa zagranicznego oraz tekstem polskich ustaw*, Kraków 1930, s. 30.

w latach 60. i 70. wprowadzona została zarówno w państwach Europy Zachodniej, jak i w państwach bloku socjalistycznego.

Od początku tego procesu w większości krajów do wachlarza środków prawnych ochrony stabilności stosunku pracy włączano elementy kolektywne. Tego typu środki prawne jako pierwsza przewidywała niemiecka ustawa z 1920 r. o radach zakładowych (niem. *Betriebssrätengesetz*)². W różnych modelach powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy elementy kolektywne odgrywają bardzo istotną rolę. W państwach Europy Środkowo-Wschodniej, w tym w Polsce, związki zawodowe wyposażone są najczęściej w kompetencje wyrażania opinii dotyczącej zamiaru pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę. W państwach Europy Zachodniej rola związków zawodowych koncentruje się bardziej na procedurach pojednawczo-perswazyjnych na etapie następującym po wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę oraz na etapie procedur spornych.

Pomimo wielu regulacji prawnych na poziomie międzynarodowym dyskusja na temat zasadności wprowadzania norm prawnych statuujących ochronę stabilności zatrudnienia jest ciągle żywa. Przede wszystkim ze względu na ich społeczno-gospodarcze uwarunkowania.

Obecnie uznaje się, z jednej strony, że ochrona trwałości konkretnego stosunku pracy stanowi standard prawa pracy wyrażony *expressis verbis* w kilku dokumentach międzynarodowych, w tym przede wszystkim w konwencji MOP nr 158 z 1982 r., Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej Rady Europy oraz Karcie praw podstawowych UE. Z drugiej strony, w niektórych systemach prawnych krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej, np. w Stanach Zjednoczonych, panuje do dziś doktryna *employment-at-will*, zgodnie z którą pracodawca ma prawo zwolnić pracownika bez jakiegokolwiek uzasadnionej przyczyny.

Te dwa skrajne podejścia do zagadnienia stabilności stosunku pracy mają swoje źródło w odmiennych doktrynach społeczno-gospodarczych, które stanowią podstawę aksjologiczną określonych systemów prawnych, a jednocześnie w szeroko rozumianych różnicach kulturowych poszczególnych krajów. O ile na przykład w Europie Zachodniej w XIX w. ograniczano prawnie możliwość zawierania z pracownikiem umowy o pracę zawieranej na czas życia, traktując taki kontrakt jako przejaw niemal niewolniczego skrupowania, o tyle w dynamicznie rozwijającej się gospodarce Japonii drugiej połowy XX w. umowy

² Reichsgesetzblatt (RGBl) I, 147 (Feb. 4, 1920).

o pracę na czas życia były powszechnie pożądane przez samych pracowników, ceniących sobie duże bezpieczeństwo zatrudnienia i nie przeszkadzały w osiąganiu wysokiego wzrostu gospodarczego kraju.

Zarówno w polskiej, jak i zagranicznej literaturze prawa pracy powszechnie uznaje się, że zagadnienie ochrony trwałości stosunku pracy jest jedną z najbardziej istotnych, a zarazem złożonych i kontrowersyjnych, a nawet drażliwych kwestii tej gałęzi prawa³. Podkreśla się przy tym, że jest to problematyka o dużej doniosłości społeczno-gospodarczej, a także politycznej⁴.

Obecnie autorzy podręczników akademickich czy komentarzy do kodeksu pracy niewiele miejsca poświęcają na uzasadnianie zasadności występowania w normach prawnych instrumentów powszechnej ochrony trwałości stosunków pracy, traktując to zagadnienie jako pewien paradygmat prawa pracy, natomiast szczegółowo zajmują się poszczególnymi instytucjami składającymi się na omawianą problematykę prawa pracy. Można stąd wyprowadzić wniosek, że ochrona trwałości stosunku pracy, w szczególności tzw. ochrona powszechna, jest w doktrynie polskiego prawa pracy przyjmowana jako tradycyjny i trwały dorobek tej gałęzi prawa i nie wymaga już pogłębionej argumentacji.

Wydaje się jednak, że nowy porządek konstytucyjny wprowadzony w Polsce w latach 90., a przede wszystkim współczesne procesy społeczne i gospodarcze w tzw. społeczeństwie informacyjnym, wymagają nowego uzasadnienia omawianych instytucji. Nic zatem nie zwalnia przedstawicieli nauki prawa pracy od konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy w ustroju społecznej gospodarki rynkowej, zadekretowanym w art. 20 Konstytucji RP, zarówno powszechna, jak i szczególnie ochrona trwałości stosunku pracy mają dalszą rację bytu. Poja-

³ Takie stanowisko zajmuje i dotychczas zajmowała większość autorów zarówno w doktrynie polskiego prawa pracy, jak i innych systemów prawa; por. np.: A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, ZNUJ, Rozprawy i Studia, t. 42, Kraków 1961, s. 94; M. Świącicki, *Zakres przyszłego kodeksu pracy oraz niektóre problemy jego treści i formy*, PiP 1969, z. 11, s. 763; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 126; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 390. Pozbawienie pracownika miejsca pracy T. Zieliński nazywał „punktem zapalnym w stosunkach pracy”, zob. T. Zieliński, *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, Kraków 1968, s. 7. W literaturze obcej zob. np.” P. Ichino, *The Labour market: A lawyer's view of economic arguments*, International Labour Review 1998, Vol. 137, No. 3, s. 299–311; M.C. Rodríguez-Piñero Royo, *Developments in labour law in Spain between 1992 and 2002. National report – Spain*, s. 15.

⁴ A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, PiZS 1963, nr 5, s. 8.

wiają się przecież opinie różnych środowisk, w tym także z zakresu nauk ekonomicznych, że stabilizacja stosunków pracy zwiększa bezrobocie i w sposób znaczący ogranicza przedsiębiorczość, nie przystając do nowych procesów i zjawisk gospodarczych.

Założeniem dysertacji jest możliwie wieloaspektowe ujęcie problematyki powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, zarówno z krytycznym podejściem do stanu prawnego ukształtowanego przed 1989 r., jak i z uwzględnieniem zobowiązań Polski wynikających z przyjęcia dorobku prawnego UE oraz innych zobowiązań międzynarodowych. Rozważania nie ograniczają się jedynie do analizy aktów prawnych, ale sięgają do ich aksjologicznych założeń. W pracy wykorzystano przeprowadzone na świecie badania ekonomiczne i statystyczne, których wyniki pozwalają krytycznie spojrzeć na skutki obowiązujących norm prawnych.

Podstawową tezę niniejszej dysertacji jest stwierdzenie, że powszechna ochrona trwałości umownego stosunku pracy stanowi obecnie, pomimo dynamicznych i wieloaspektowych zmian w gospodarce poszczególnych krajów, akceptowany standard w prawie pracy, zarówno w Polsce, jak i w większości krajów na świecie. Przeprowadzone badania mają na celu wykazać zasadność przyjętej tezy, która powinna być traktowana jako paradygmat współczesnego prawa pracy.

Nowe zjawiska społeczno-gospodarcze, w tym globalna konkurencja, dynamiczny rozwój nowych technologii, które skutkują zmianami w organizacji procesów pracy, a także zmianami tradycyjnych organizacji reprezentujących pracowników, wymagają podjęcia nowych wysiłków w celu utrzymywania rozsądnego kompromisu pomiędzy wymogami elastyczności zatrudnienia, leżącymi w interesie pracodawców a stabilizacją zatrudnienia, chroniącą interesy pracowników. Zachowanie odpowiedniej równowagi pomiędzy tymi postulatami, tj. elastycznością rynku pracy i poczuciem stabilności zatrudnienia, jest obecnie treścią założeń leżących u podstaw polityki *flexicurity* promowanej w Unii Europejskiej.

Kolejnym celem rozprawy jest podważenie rozpowszechnianych opinii o rzekomo jednoznacznie negatywnym wpływie ustawodawstwa stabilizującego zatrudnienie na poziom bezrobocia, stopy zatrudnienia oraz osłabienie konkurencyjności i efektywności działalności pracodawców. Prowadzone badania analityczne różnych gospodarek narodowych, w tym m.in. na zlecenie OECD, nie potwierdzają powyższych opinii. Wynika z nich, że prawne regulacje ochrony trwałości stosunku pracy

nie wpływają, co do zasady, na wzrost poziomu bezrobocia, a nadto, że jest możliwe prowadzenie konkurencyjnego przedsiębiorstwa w systemie prawnym gwarantującym stabilne zatrudnienie.

Wybór tematu podyktowany był następującymi względami. Po pierwsze, problematyka powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy nie była od drugiej połowy lat 60. ujęta w całości w żadnej zwartej monografii. W pierwszej połowie lat 60. monografie, które obejmowały tę problematykę całościowo, to prace A. Walasa, J. Szczerskiego oraz W. Piotrowskiego⁵. W drugiej połowie lat 60. i w latach 70. opublikowano kilka pozycji, które obejmowały określoną część tej problematyki, w tym zagadnienie sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę⁶, związkową kontrolę rozwiązywania umów o pracę⁷ oraz zakazy wypowiedzenia⁸ (obecnie zaliczane do zakresu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy). W latach 90. na rynku wydawniczym ukazała się monografia na temat zasadności wypowiedzenia umowy o pracę⁹, zaś w 2010 r. praca zbiorowa pod red. G. Goździewicz obejmująca szerokie spektrum zagadnień powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy¹⁰.

Potrzeba podjęcia studiów mających za przedmiot powszechną ochronę trwałości stosunku pracy wynika ponadto z nowej sytuacji społeczno-gospodarczej Polski, a przede wszystkim z wejścia w życie nowej Konstytucji RP oraz przystąpienia Polski do Unii Europejskiej.

Sytuacja w literaturze prawa pracy zmieniła się w 2009 r., tj. w trakcie opracowywania tej rozprawy, za sprawą monografii A. Drala na temat powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy¹¹. Wymieniona praca różni się jednak istotnie od niniejszej, ponieważ wymieniony Autor opiera swoje badania jedynie na literaturze polskiej, zaś w pracy niniejszej podjęto próbę przedstawienia środków prawnych powszechnej ochrony z perspektywy prawnoporównawczej, wykorzystując bogaty

⁵ A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy...*; J. Szczerski, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 1963; W. Piotrowski, *Z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy*, Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Prace Wydziału Prawa nr 18, Poznań 1965.

⁶ T. Zieliński, *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, Kraków 1968.

⁷ M. Matej, *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy*, Ossolineum 1975.

⁸ L. Florek, *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976.

⁹ A. Wypych-Żywicka, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1996.

¹⁰ *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010.

¹¹ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

dorobek piśmiennictwa anglojęzycznego¹². Monografia A. Drala, przy niewątpliwych jej walorach, koncentruje się zatem na problematyce ochrony powszechnej z perspektywy regulacji polskiego prawa pracy, przy czym, podobnie jak w niniejszym opracowaniu, omówione są w niej rozwiązania obowiązujące w Unii Europejskiej, karty społeczne Rady Europy oraz konwencja MOP nr 158. Duża część niniejszej pracy ma za przedmiot rozwiązania przyjęte w państwach obcych, w tym kilku krajach Unii Europejskiej, Stanach Zjednoczonych i wybranych państwach Ameryki Łacińskiej. Nie sposób wreszcie nie wspomnieć, że A. Dral prezentuje w swoim opracowaniu inne rozumienie definicji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, zaliczając do jej zakresu, wbrew – w mojej ocenie – poglądom doktryny, instytucję niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, ochronę warunków pracy i płacy oraz przejście zakładu pracy na innego pracodawcę.

Drugim powodem wyboru tematu była potrzeba uporządkowania zagadnień terminologicznych, ponieważ dotychczas w polskiej literaturze prawa pracy nie została skonstruowana definicja pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy.

W pracy wykorzystano następujące **metody badawcze**: dogmatyczno-prawną, historyczną, prawno-porównawczą i aksjologiczną.

Metoda historyczna została wykorzystana przede wszystkim w rozdziale pierwszym, przy opracowaniu zarysu ewolucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Metoda prawno-porównawcza była podstawą opracowania rozdziałów drugiego i trzeciego dotyczących prawa międzynarodowego oraz obcych systemów prawa w zakresie problematyki ochrony trwałości stosunku pracy. Przy opracowaniu rozdziału czwartego wykorzystano metodę aksjologiczną.

We współczesnych naukach społecznych, szczególnie w Stanach Zjednoczonych, coraz częściej wykorzystywana jest ekonomiczna analiza prawa, która przy użyciu metod matematycznych bada zjawiska społeczne, w tym zjawiska prawne. Przy próbie wykazania zasadności hipotezy postawionej w rozdziale czwartym, w której założono, że prawna regulacja ochrony trwałości stosunku pracy nie ma zasadniczo wpływu na wzrost bezrobocia ani obniżenie produktywności przedsiębiorstw, wykorzystano międzynarodowe ekonometryczne badania naukowe, w szczególności przeprowadzone na danych rynków państw OECD. Analiza prac ekonometrycznych mających za przedmiot badanie

¹² W niniejszej pracy wykorzystano ponad 100 publikacji anglojęzycznych.

relacji pomiędzy bezrobociem, stopami zatrudnienia oraz produktywnością przedsiębiorstw była podstawą sformułowania tez obalających mity powtarzane od początku lat 90. zarówno w publikacjach naukowych, jak i w polityce poszczególnych rządów UE, jakoby prawne regulacje stabilności zatrudnienia, w tym takie jak wymóg uzasadnienia wypowiedzenia, okresy wypowiedzenia, odpawy i inne świadczenia należne pracownikom z tytułu rozwiązania stosunku pracy, miały mieć decydujący wpływ na wzrost bezrobocia oraz spadek produktywności przedsiębiorstw.

Metoda formalno-dogmatyczna była podstawą opracowania przede wszystkim działu V dotyczącego środków powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, ale – jako podstawowa metoda badawcza w pracach prawniczych – była wykorzystywana w całej dysertacji.

Praca składa się z pięciu rozdziałów.

Rozdział pierwszy wprowadza w problematykę pracy. Jako pierwsza została skonstruowana definicja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, przy wykorzystaniu metod konstruowania definicji używanych w logice oraz naukach prawnych. W drugiej części rozdziału pierwszego zaprezentowano zarys ewolucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w Polsce, począwszy od pierwszych instrumentów prawnych wyróżnianych w ustawodawstwie lat 20. XX w.

W rozdziale drugim poddano analizie problematykę powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w aktach prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Unii Europejskiej, przy czym, omawiając problematykę prawa unijnego, zarysowano główne nurty polityki społecznej w dziedzinie zatrudnienia, przekładającej się następnie na przyjmowanie unijnych aktów prawnych.

W rozdziale trzecim przedstawione zostały podstawowe rozwiązania prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w siedmiu krajach Unii Europejskiej, Stanach Zjednoczonych oraz w ośmiu państwach Ameryki Łacińskiej. Prowadzone badania miały zobrazować zasadnicze odmienności regulacji prawnych, wywodzące się przede wszystkim ze specyfiki kulturowej poszczególnych państw. W rozdziale tym próbuje się wykazać prawdziwość hipotezy, że takie czy inne rozwiązania ochrony trwałości stosunku pracy przyjmowane w poszczególnych państwach wynikają przede wszystkim z uwarunkowań historyczno-kulturowych oraz społeczno-gospodarczych.

W rozdziale czwartym w pierwszej kolejności rozważany jest problem aksjologii systemu środków prawnych powszechnej ochrony

trwałości stosunku pracy oraz wpływ określonych teoretycznych koncepcji społeczno-gospodarczych na przyjmowany w konkretnych państwach model regulacji prawnej przedmiotowej ochrony. W drugiej części rozdziału czwartego przedstawiono wpływ prawnych instrumentów ochrony stabilności zatrudnienia na poziom bezrobocia, stopy zatrudnienia oraz produktywność przedsiębiorstw na podstawie międzynarodowych badań ekonometrycznych, opartych na badaniach rynków pracy z lat 1969–2006, w tym przede wszystkim na danych z rynków krajów OECD.

Rozdział piąty przedstawia środki prawne powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy i odwołuje się przede wszystkim do literatury polskiej oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W dysertacji wykorzystano literaturę polską opublikowaną w latach 1919–2010, a także ponad 100 publikacji obcojęzycznych, w tym niezwykle wartościowe opracowania analityczne Biura Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wykorzystana literatura to przede wszystkim monografie i artykuły z zakresu nauk prawnych, ekonomii i polityki społecznej.

Oddawana do rąk czytelników monografia jest nieznacznie zmienioną wersją rozprawy doktorskiej obronionej w październiku 2011 r. na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jan Pawła II. Pragnę złożyć w tym miejscu serdeczne podziękowania wszystkim osobom, które przyczyniły się do powstania tej książki. W pierwszej kolejności serdecznie dziękuję mojemu promotorowi Panu prof. dr. hab. Grzegorzowi Goździewiczowi za opiekę naukową, która zaowocowała powstaniem i wydaniem tej pracy. Dziękuję ponadto recenzentom rozprawy Panu prof. dr. hab. Jerzemu Wrątnemu, Panu prof. dr. hab. Jakubowi Stelinie oraz recenzentowi wydawniczemu Panu dr. hab. Leszkowi Mitrusowi, a także moim współpracownikom w Katedrze Prawa Pacy i Ubezpieczeń Społecznych KUL za cenne i krytyczne uwagi oraz opinie, które pomogły mi w pracy nad monografią. Swoje podziękowania pragnę złożyć Jego Magnificencji Rektorowi Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jan Pawła II ks. prof. dr. hab. Antoniemu Dębińskiemu oraz Dziekanowi Wydziału Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji ks. prof. dr. hab. Piotrowi Stanisławowi za pomoc i życzliwość w toku przewodu doktorskiego. O przyjęcie podziękowań i wyrazów wdzięczności proszę ponadto moją żonę Magdalenę Rycak z domu Oleksyn za pomoc i wsparcie, na jakie mogłem liczyć przez wiele lat pracy nad książką.

W pracy uwzględniono stan prawny i literaturę opublikowaną na dzień 1 grudnia 2012 r.

Rozdział pierwszy

Pojęcie, zarys ewolucji i dyferencjacja powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy

I. Zagadnienia pojęciowe

1. Wprowadzenie i założenia natury logicznej

Studia nad literaturą polskiego prawa pracy nie prowadzą do jednoznacznych wniosków co do tego, jak w doktrynie tej gałęzi prawa rozumiane jest pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Ten stan rzeczy nie został zmieniony także po ostatnich publikacjach, których przedmiotem jest problematyka będąca tematem niniejszej rozprawy¹³. Ponieważ pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy używane jest w nauce prawa pracy co najmniej od kilkudziesięciu lat, nie sposób nie podjąć próby przedstawienia propozycji jego definicji. Poza tym, a może przede wszystkim, konieczność zdefiniowania tego pojęcia wynika z wymogu ustalenia zakresu badań w niniejszej rozprawie. Istnieje zatem obiektywnie uzasadniona potrzeba uporządkowania zagadnień terminologicznych.

Podstawowy problem sprowadza się do pytania, jak rozumieć zwrot „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy”, czy inaczej, jakie instytucje prawne to pojęcie obejmuje. Ponieważ powszechna ochrona

¹³ Mam tu w szczególności na uwadze monografię A. Drala pt. *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy...*, w której Autor nie podaje jednoznacznej definicji tego wyrażenia. Z monografii wynika w szczególności, że pojęciem powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy Autor obejmuje instytucje rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, przejście zakładu pracy na innego pracodawcę oraz wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które nie były w nauce zaliczane do tej problematyki. Szerzej odnoszę się do tego w treści rozdziału.

trwałości stosunku pracy jest częścią szerszej problematyki ochrony trwałości stosunku pracy, konieczna jest konstrukcja definicji drugiego z wymienionych wyrażen jako zwrotu nadrzędnego¹⁴. Tradycyjnie, chociaż niezbyt precyzyjnie (niepoprawnie), ochronę trwałości stosunku pracy dzieli się na ochronę powszechną i szczególną, dlatego podjęta zostanie ponadto próba definicji pojęcia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Przed wywodem głównym konieczne są zastrzeżenia i założenia natury logicznej, w szczególności co do przyjętej metody definiowania¹⁵.

W naukach dogmatycznoprawnych, a zatem i w prawie pracy, wielokrotnie formułuje się definicje różnych pojęć, czy to prawnych, czy prawniczych (np. pojęcia czynności prawnej, przestępstwa, podatku, własności czy oświadczenia woli). Wyrażenie „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy” jest wyrażeniem języka prawniczego, a nie języka prawnego, bowiem nie występuje w żadnym tekście obowiązującej ustawy ani rozporządzenia, a jedynie w literaturze prawa pracy.

Zdefiniowanie przedmiotowego wyrażenia należy poprzedzić założeniami co do wchodzącej w grę definicji. Wypada rozpocząć od stwierdzenia, że definicje pojęć prawnych konstruowane w naukach dogmatycznoprawnych są definicjami klasycznymi. Występują w nich bowiem elementy składowe tego typu definicji, tj.: 1) definiendum jako to, co jest definiowane, 2) definiens jako to, co definiuje oraz 3) tzw. spójka definicyjna (najczęściej w postaci zwrotu „jest to”). Definicje klasyczne nazywane są w logice definicjami równościowymi¹⁶. Definiowanie pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy oparte zostanie zatem na konstrukcji definicji klasycznej równościowej, jako przyjętej w definiowaniu pojęć prawnych oraz pojęć prawniczych.

¹⁴ Według klasycznej definicji Arystotelejskiej dla zdefiniowania jakiegoś bytu konieczne jest wskazanie rodzaju, do którego on należy, oraz tzw. różnicy gatunkowej, to znaczy tej właściwości, która odróżnia ten byt od innych bytów tego samego rodzaju – zgodnie z łacińską paremią *definitio fit per genus proximum et differentiam specificam*.

¹⁵ Zakładamy w niniejszej pracy, że wypracowane w logice metody definiowania są możliwe do stosowania, przynajmniej co do zasady, przy definiowaniu pojęć prawnych czy prawniczych. Oczywiście rygory definicji pojęć prawnych nie są tak sztywne, jak rygory stawiane definicjom pojęć języka naturalnego, czy pojęć używanych w naukach formalnych. W logice przyjmuje się, że język nauk dogmatycznoprawnych podlega podobnym regułom syntaktycznym, którym podlegają języki konsekwentne.

¹⁶ Definicja równościowa musi zawierać definiendum, definiens oraz wyrażenie je łączące, zwane spójką definicyjną.

Kolejną kwestią, którą należy przesądzić, jest to, czy możliwe jest sformułowanie definicji realnej czy nominalnej pojęcia „powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza”. Wydaje się, że definicja realna nie wchodzi w grę, albowiem definiujemy tu określone wyrażenie, którym jest „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy”, a nie jakiś przedmiot, czy rodzaj rzeczy, jak w przypadku takich pojęć, jak „konstytucja”, „podatek” czy „przestępstwo”, kiedy w grę wchodzi definicja realna. W logice przyjmuje się, że kryterium, które decyduje o tym, jaki typ definicji możliwy jest do zbudowania (realna, nominalna), to cel, jaki stawia sobie badacz, który definicję formułuje¹⁷. Jeżeli badacz chce scharakteryzować określony przedmiot denotowany przez definiowane wyrażenie, w tym wyrazić istotę tego przedmiotu (jak u Arystotelesa), wówczas buduje definicję realną. Jeżeli zaś zamierza scharakteryzować samo definiowane wyrażenie, w tym sprecyzować znaczenie wyrażenia, wtedy buduje definicję nominalną¹⁸.

Ponieważ w niniejszej pracy chodzi o zdefiniowanie wyrażenia należącego do języka prawniczego, a w szczególności o sprecyzowanie jego znaczenia, w tym wskazanie środków prawnych czy też przepisów prawnych wchodzących w jego zakres, wydaje się, że możliwe jest tu sformułowanie jedynie definicji nominalnej. Definicję realną wyklucza fakt, że nie mamy tu zamiaru charakteryzować określonego przedmiotu, w tym w szczególności wyrażać jego istoty, co jest charakterystyczne dla definicji realnej (przedmiotowe pojęcie nie jest przecież pojęciem rzeczy).

Uwzględniając dalej znany w logice podział na definicje wewnętrzny-językowe oraz metajęzykowe, konstruowaną tu definicję należy zaliczyć do definicji wewnętrzny-językowej. Definiowane wyrażenie oraz definicja wewnętrzny-językowa należą bowiem do tego samego języka.

Mając na uwadze podział definicji wewnętrzny-językowych na definicje projektujące i sprawozdawcze, definicję przedmiotowego pojęcia należy zaliczyć do definicji projektującej. Definicja, według ustaleń logiki, jest definicją projektującą, jeżeli „wyznacza znaczenie, jakie określane w niej wyrażenie będzie miało w tworzonym przez nią języku”¹⁹. Z definicją sprawozdawczą mamy z kolei do czynienia wtedy, „gdy jej zadanie

¹⁷ Por. W. Patryas, *Definiowanie pojęć prawnych*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, seria Prawo nr 153, Poznań 1997, s. 106.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*, s. 116.

polega na poinformowaniu o znaczeniu, jakie określane w niej wyrażenie ma już w języku, w którym ją sformułowano”²⁰. Ponieważ definiowane tu wyrażenie nie ma ustalonego jednoznacznego znaczenia, konstruowana definicja musi być zaliczona do definicji projektujących.

Definicje projektujące dzieli się w logice na definicje konstrukcyjne i regulujące²¹. Definicja projektująca jest definicją konstrukcyjną, gdy projektuje znaczenie wyrażenia, które nie występuje w języku wyjściowym²². Tym samym skutkiem definicji konstrukcyjnej jest zawsze wzbogacenie języka o nowe definiowane wyrażenie. Definicja projektująca jest z kolei definicją regulującą, gdy definiowane wyrażenie występowało wcześniej w języku wyjściowym, ale było używane nieprecyzyjnie. Ponieważ definiowany tu obiekt denotowany występuje w języku wyjściowym i był definiowany nieprecyzyjnie, w grę wchodzi jedynie definicja regulująca.

Podsumowując, formułowaną niżej definicję pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy należy uznać za definicję klasyczną, nominalną, równościową, wewnątrzjęzykową, projektującą, o charakterze regulującym.

Definiendum w niniejszych studiach jest zwrot „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy”. Jak zaznaczono wyżej, przy jego definiowaniu, niejako z konieczności, niezbędne jest ustalenie znaczenia zwrotu nadrzędnego w stosunku do wymienionego (tj. jego rodzaju), jakim jest „ochrona trwałości stosunku pracy”, a przy okazji, dla porządku, zwrotu „szczególna ochrona trwałości stosunku pracy”²³.

Z uwagi na różny materiał normatywny w poszczególnych obcych systemach prawnych nie sposób przenosić ustaleń poczynionych w zagranicznych teoriach prawa pracy w zakresie ustalenia znaczenia

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Zob. Z. Ziemiński, *Logika praktyczna*, Warszawa 1994, s. 46.

²² Por. W. Patryas, *Definiowanie pojęć...*, s. 117.

²³ Usprawiedliwiając czytelność dalszych rozważań, należy podkreślić, że precyzyjne skonstruowanie definicji pojęcia prawniczego, tj. takie skonstruowanie definicji, które uwzględni wszystkie rygory formalne definicji stawiane w logice, nie jest możliwe. W nauce przyjmuje się bowiem, że pojęcia prawne (a także prawnicze) nie mogą być w zasadzie w pełni definiowane według zasad wypracowanych w logice tradycyjnej. Niestety teoria prawa nie wypracowała dotąd metod definiowania pojęć prawnych. Zdaniem logików stosowane przez prawników metody nie są klasycznymi metodami definiowania, ale metodami badania reguł użycia wyrażen językowych. Definiowanie pojęć prawnych jest zatem raczej objaśnianiem używanych zwrotów, a nie klasycznym definiowaniem.

pojęcia (szerszego) ochrony trwałości stosunku pracy na obszar naszych rozważań. W skrócie rzecz ujmując, w nauce zachodniej często używa się bardzo pojemnego pojęcia *job security* (w literaturze anglojęzycznej), przez które rozumie się zarówno reguły rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, jak i uprawnienia pracowników związane z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, w tym uprawnienia z tytułu bycia bezrobotnym²⁴.

2. Pojęcie (powszechnej) ochrony trwałości stosunku pracy w nauce prawa pracy

Zgodnie z powyższymi założeniami konstrukcja definicji projektującej w typie regulującym wymaga zbadania, w jaki sposób definiowane wyrażenie używane jest już w języku, w którym występuje. Przyjrzymy się zatem, jak definiuje się, czy precyzyjniej, co rozumie się przez pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w literaturze przedmiotu²⁵.

2.1. Okres przedkodeksowy

Pojęcia „ochrony trwałości stosunku pracy” jako pierwszy – zdaniem W. Piotrowskiego – używał w nauce niemieckiej na początku XX w. wybitny niemiecki uczony Filip Lotmar²⁶. W polskiej literaturze prawa pracy pojęcie to używane jest od końca lat 50. XX w.²⁷

Przy analizie wypowiedzi polskiej doktryny z lat 50. i 60. trzeba mieć na uwadze, że powszechna ochrona trwałości stosunku pracy

²⁴ O. Hasselbalch, *Labour Law in Denmark*, Copenhagen–The Hague 2005, s. 153.

²⁵ W niniejszym podrozdziale omówione zostaną wypowiedzi przedstawicieli polskiej doktryny prawa pracy dotyczące pojęcia ochrony trwałości stosunku pracy, w tym ochrony powszechnej, natomiast pominięte będą te, które odnosiły się do ochrony trwałości stosunku pracy jako zasady prawa pracy.

²⁶ Zob. W. Piotrowski, *Z problematyki ochrony trwałości stosunku pracy*, Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu, Prace Wydziału Prawa Nr 18, Poznań 1965, s. 9. W. Piotrowski powołuje publikację P. Lotmara pt. *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*, Lipsk 1902, s. 522.

²⁷ Zob. Cz. Jackowiak, *Zagadnienie trwałości stosunku pracy*, PiP 1957, z. 3, s. 552; M. Świącicki, *Ustawodawstwo o umowie o pracę w latach 1918–1939*, PiP 1969, z. 4–5, s. 679; W. Piotrowski, *Z problematyki...*, s. 3.

odnosząca się do stosunków umownych została w polskim prawie ukształtowana dopiero w kodeksie pracy²⁸, tj. od 1 stycznia 1975 r. Przed wejściem w życie kodeksu prawo pracy powszechnie obowiązujące nie nakładało na pracodawcę obowiązku podania przyczyny czy też uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Nie było też przewidzianych w nim roszczeń o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy o przywrócenie do pracy w razie bezzasadnego wypowiedzenia umowy ani też możliwości odwołania się od każdego wypowiedzenia w celu weryfikacji, czy rozwiązanie umowy nie narusza przewidzianych prawem reguł w tym zakresie. Ustalenia terminologiczne poczynione przez W. Piotrowskiego w 1965 r.²⁹ dotyczyły zatem pojęcia ogólnego ochrony trwałości stosunku pracy, bez wyróżnienia pojęć ochrony powszechnej i szczególnej, jako że ochrona powszechna nie była jeszcze ukształtowana w prawie wiążącym.

Przechodząc do przeglądu polskiej literatury prawa pracy odnoszącej się do ochrony trwałości stosunku pracy, wypada rozpocząć od publikacji Cz. Jackowiaka z roku 1957, który jako pierwszy poruszył to zagadnienie w sposób pogłębiony. W swoim artykule zatytułowanym *Zagadnienie trwałości stosunku pracy*³⁰ Autor ten zaliczył do omawianego obszaru: regulacje prawne dotyczące wypowiedzania umów o pracę, szczególne zakazy wypowiedzania, przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, formę i sposób rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, roszczenie o przywrócenie do pracy, roszczenie pracownika o przyjęcie z powrotem do pracy, przywilej pierwszeństwa w zatrudnieniu, a także rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Cz. Jackowiak nie wyróżniał jeszcze odrębnego pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, co z uwagi na ówczesny stan prawny jest w pełni zrozumiałe.

Najszerzej problematyką ochrony trwałości stosunku pracy, a w szczególności wypowiedzeniem umowy o pracę, zajmował się w latach 50. i 60. A. Walas. W swojej monografii *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, opublikowanej w 1961 r., Autor ten wprowadził do nauki prawa pracy pojęcie powszechnej prawnej ochrony miejsca pra-

²⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

²⁹ Zob. W. Piotrowski, *Z problematyki...*, s. 7–27.

³⁰ Zob. Cz. Jackowiak, *Zagadnienie trwałości...*, s. 508–516.

cy³¹, używając zamiennie określenia „prawna ochrona trwałości stosunku pracy”³². Pojęcie ochrony miejsca pracy używane było w tamtym czasie także w nauce niemieckiej³³. Według A. Walasa „ochrona miejsca pracy” obejmuje zespół przepisów zarówno materialnoprawnych, jak i administracyjnych³⁴, określających zasady oraz politykę rozwiązywania umów o pracę przy zastosowaniu okresów wypowiedzenia, a także zespół przepisów określających właściwość i tryb postępowania rad zakładowych w sprawach kontroli zgodności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego³⁵. Ponieważ publikacje wymienionego Autora stanowią w polskiej doktrynie prawa pracy fundament badań nad problematyką ochrony trwałości stosunku pracy, należy przyjąć je za punkt wyjścia do ustalenia definicji omawianego pojęcia, którą można by przyjąć w nauce jako wiążącą.

Ochrona miejsca pracy w ujęciu A. Walasa obejmowała zatem przepisy materialnego prawa pracy oraz przepisy administracyjne regulujące rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także normy prawne konstytuujące kompetencje rad zakładowych w zakresie ich udziału w rozwiązywaniu umów o pracę. Ponieważ na początku lat 60. prawo pracy nie przewidywało możliwości odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do niezależnego organu, np. sądu czy komisji arbitrażowej, A. Walas nie zaliczał do omawianego pojęcia przepisów, które obecnie kreują prawo do kontroli sądowej złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia. Autor ten nie zaliczał ponadto do omawianej problematyki regulacji niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, pomimo że takie przepisy obowiązywały już od roku 1928. Historycznie po raz pierwszy bezzwłoczne rozwiązanie umowy o pracę uregulowane było szczegółowo w rozporządzeniu Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych³⁶, a następnie w dekrete z 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości

³¹ Zob. A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy...*, s. 94–100.

³² Por. A. Walas, *Prawna ochrona trwałości stosunku pracy*, PiP 1961, z. 8–9, s. 248.

³³ Zob. W. Piotrowski, *Z problematyki...*, s. 10.

³⁴ Mówiąc o przepisach administracyjnych, A. Walas miał na myśli obowiązujące wówczas pismo okólne nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin (M.P. Nr 36, poz. 180), które regulowało zasady zwalniania pracowników.

³⁵ Zob. A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy...*, s. 96–97.

³⁶ Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.

pracy³⁷. Jako nieaktualne dzisiaj (mając na uwadze katalog wiążących źródeł prawa pracy) należy ocenić propozycje A. Walasa włączenia do powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy przepisów o charakterze administracyjnym, do których wówczas zaliczano pismo okólne Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin³⁸. Zawarte w nim wytyczne dotyczące zasad i kolejności zwalniania pracowników w drodze wypowiedzenia należało brać pod uwagę przy ocenie zgodności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego.

Ochrona trwałości stosunku pracy w latach 60. była również przedmiotem odrębnych monografii J. Szczerskiego z roku 1963³⁹ oraz W. Piotrowskiego z roku 1965⁴⁰.

W. Piotrowski, odnosząc się do interesujących nas zagadnień terminologicznych, zajmował stanowisko, że pojęcie ochrony trwałości stosunku pracy jest najdogodniejszym określeniem dla omawianej problematyki dotyczącej umownych stosunków prawa pracy, posługując się zamiennie pojęciem „prawa do miejsca pracy”⁴¹. Do jej zakresu zaliczał przepisy dotyczące trybu i formy wypowiedzania umów o pracę, okresy ochronne oraz zakazy wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które zbiorczo zaliczał do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, kompetencje rad zakładowych w zakresie współdziałania z podmiotem zatrudniającym przy zwolnieniu pracownika, a także problematykę bezzwłocznego rozwiązania umowy⁴². Pojęcie ochrony powszechnej odnosił do wypowiedzenia umowy o pracę⁴³. W podręczniku akademickim z 1967 r. Autor ten zagadnienie ochrony trwałości stosunku pracy omawiał w części wykładu na temat istoty stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę, nie definiując samego pojęcia⁴⁴.

³⁷ Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zm.).

³⁸ Powołane w przypisie 34.

³⁹ Zob. J. Szczerski, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 1963.

⁴⁰ Monografia powołana w przypisie 26.

⁴¹ Zob. W. Piotrowski, *Z problematyki...*, s. 10.

⁴² *Ibidem*, s. 84–108.

⁴³ *Ibidem*, s. 106.

⁴⁴ Zob. W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1967, s. 135–136.

W pierwszych akademickich podręcznikach prawa pracy problematyka ochrony trwałości stosunku pracy prezentowana była w różny sposób.

M. Świąćicki w swoim podręczniku z 1968 r. używał terminu „ochrona przed wypowiedzeniem”, przez który rozumiał ograniczenia swobody wypowiedzenia umowy przez podmiot zatrudniający⁴⁵. W innych publikacjach posługiwał się także określeniem „ochrona trwałości stosunku pracy”, nie zajmując się jednakże jego treścią⁴⁶. Porządkując materiał normatywny obowiązujący pod koniec lat 60., Autor ten podzielił powyższe ograniczenia na powszechne, tj. „utrwalające stosunek pracy bez względu na okoliczności dotyczące konkretnego pracownika”, oraz szczególne, tj. „takie, dla których zastosowania przesłankę stanowią okoliczności dotyczące albo sytuacji osobistej pracownika, albo funkcji społecznej lub państwowej, jaką spełnia”⁴⁷. Przez powszechną ochronę przed wypowiedzeniem M. Świąćicki rozumiał takie środki prawne, które ograniczają swobodę wypowiedzania stosunku pracy z każdym pracownikiem. Określenie ochrony jako „powszechna” miało swoje uzasadnienie w tym, że obejmowała wszystkich pracowników, niezależnie od okoliczności, które mogą wystąpić po stronie pracownika. Przez ochronę szczególną, którą nazywał ponadto ochroną „wzmoczoną”, Autor ten rozumiał ograniczenia przed wypowiedzeniem umowy, z której pracownicy korzystają tylko w okolicznościach wyjątkowych, wyraźnie wskazanych ustawą⁴⁸.

Z. Salwa nie posługiwał się pojęciem ochrony trwałości stosunku pracy w systematyce wykładu prawa pracy w podręczniku z 1971 r., używając określenia „ograniczenia swobody wypowiedzania umowy o pracę”⁴⁹. Ograniczenia te, podobnie jak M. Świąćicki, podzielił na powszechne – dotyczące wypowiedzania umów o pracę wszystkim pracownikom – oraz szczególne, które ograniczają swobodę wypowiedzania umów jedynie w określonych sytuacjach lub w stosunku do określonych grup pracowników. Drugą z wymienionych grup ograniczeń swobody pracodawcy wypowiedzania umów o pracę nazywał „szczególną ochroną trwałości stosunku pracy”. W kolejnym podręczniku, wydanym w roku

⁴⁵ Zob. M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 245.

⁴⁶ Por. M. Świąćicki, *Ustawodawstwo o umowie o pracę...*, s. 679.

⁴⁷ *Ibidem*, s. 246.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 252.

⁴⁹ Zob. Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971, s. 140–152.

1977, przez pojęcie ochrony trwałości stosunku pracy Autor ten rozumiał ograniczenia rozwiązywania przez pracodawcę stosunku pracy ze względu na okoliczności osobiste, leżące po stronie pracownika lub pełnione przez niego funkcje, powszechną ochronę trwałości stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony oraz ścisłe ustalanie przyczyn, które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia⁵⁰.

W podręczniku *Zarys prawa pracy* W. Szuberta z 1972 r. problematyka powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem została omówiona w odrębnym podrozdziale, obejmującym zagadnienie wypowiedzenia umowy o pracę⁵¹. Do pojęcia ochrony powszechnej Autor ten zaliczał trzy grupy przepisów, w tym dotyczące: 1) kontroli rad zakładowych nad wypowiedzeniem umów o pracę; 2) uzależnienia dopuszczalności wypowiedzenia od wystąpienia określonych przyczyn oraz 3) zastosowania klauzuli nadużycia prawa do wypowiedzania umów o pracę. Do ochrony szczególnej W. Szubert zaliczał wszystkie przepisy ustanawiające ograniczenia prawa pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na osobę pracownika bądź też pełnione przez niego funkcje społeczne⁵². Problematyka niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę została omówiona w odrębnym podrozdziale⁵³.

W kolejnych wydaniu tego podręcznika, tj. w 1980 r., Autor ten – mając na uwadze nowy stan prawny – do elementów powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy zaliczył: 1) wymóg zasadności wypowiedzenia; 2) obowiązek konsultacji z radą zakładową oraz 3) prawo odwołania się od wypowiedzenia⁵⁴. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia zostało konsekwentnie omówione w odrębnym podrozdziale⁵⁵.

2.2. Okres po wejściu w życie kodeksu pracy

Wejście w życie kodeksu pracy, który wprowadził podstawowe instytucje prawne zaliczane obecnie do powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, przełożyło się na sposób omawiania tej problematyki

⁵⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 52.

⁵¹ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 120–130.

⁵² *Ibidem*, s. 122–125.

⁵³ *Ibidem*, s. 133–151.

⁵⁴ Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 129–135.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 139–153.

w piśmiennictwie naukowym. Przede wszystkim upowszechniła się jej prezentacja w systematyce wykładu prawa pracy, chociaż nie przez każdego autora⁵⁶.

L. Florek w swojej monografii z 1976 r. na temat instytucji zakazu wypowiedzenia przez powszechną ochronę trwałości stosunku pracy rozumiał „całokształt środków prawnych zabezpieczających pracownika przed utratą pracy”⁵⁷.

W monografii W. Piotrowskiego z 1977 r. problematyka powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy omówiona została w części odnoszącej się do wypowiedzenia stosunku pracy⁵⁸. Do jej zakresu Autor zaliczył przepisy: 1) uzależniające dopuszczalność wypowiedzenia od istnienia określonej przyczyny; 2) ustalające wymóg przedstawienia radzie zakładowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz 3) regulujące dopuszczalność badania zasadności wypowiedzenia przez komisje odwoławcze do spraw pracy oraz sądy pracy. Podobnie Autor ten przedstawiał omawiane zagadnienia w podręczniku z 1985 r.⁵⁹ Jako ochronę szczególną traktował istniejące zakazy wypowiadania stosunku pracy w niektórych życiowych sytuacjach pracownika lub w okresie pełnienia niektórych funkcji społecznych lub obywatelskich⁶⁰. Ochronę powszechną odnosił tylko do umów na czas nieokreślony.

W. Masewicz w komentarzu do kodeksu pracy opublikowanym w 1977 r. jako elementy ochrony prawa do pracy wymienia te instytucje prawne, które odpowiadają wymienionym wyżej ograniczeniom swobody pracodawcy w zakresie rozwiązywania umowy o pracę, zaliczając do

⁵⁶ Na przykład Z. Salwa w podręczniku z 1977 r. pt. *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, nie posługuje się pojęciem ochrony trwałości stosunku pracy przy omawianiu zasad wypowiadania umów o pracę (zob. s. 131–167).

⁵⁷ Zob. L. Florek, *Zakazy wypowiedzenia umowy o pracę*, Warszawa 1976, s. 7–8.

⁵⁸ Zob. W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, ustania i treści*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, seria Prawo nr 85, Poznań 1977, s. 63–65.

⁵⁹ Zob. W. Piotrowski (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 205–206; por. także W. Piotrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy* (w:) *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, seria Prawo, nr 71, Poznań 1975, s. 71–77.

⁶⁰ Por. W. Piotrowski (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, s. 206.

nich⁶¹: 1) obowiązek kierownika zakładu pracy ujawnienia radzie zakładowej przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy; 2) uprawnienia rady zakładowej do zgłoszenia umotywowanego zastrzeżenia; 3) skatalogowane ustawowe przyczyny rozwiązania umowy pracą bez wypowiedzenia; 4) ustanowienie obowiązku zasięgnięcia opinii rady; 5) możliwość powrotu do pracy pracownika, który zgłosił taki zamiar w okresie 6 miesięcy od niezwłocznego rozwiązania umowy z przyczyn przez pracownika niezawinionych; 6) uprawnienia pracownika do odwołania się od wypowiedzenia; 7) roszczenie o przywrócenie do pracy, gdy umowa o pracę została rozwiązana niezwłocznie, oraz 8) stworzenie warunków do szybkiego i obiektywnego rozstrzygania sporów wynikłych na tle prawa do pracy.

W ocenie tego Autora określenie omawianej ochrony mianem „powszechnej” uzasadnione było tym, że na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, do których odnosił się wymóg uzasadnienia wypowiedzenia i związane z tym pozostałe ograniczenia swobody pracodawcy przed zwalnianiem pracowników, zatrudniona była ogromna większość pracowników w latach 70.⁶²

Szerzej omawiane pojęcie rozumiał T. Zieliński, według którego normy prawne ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę tworzą tzw. system ochrony trwałości stosunku pracy⁶³. Ochrona ta obejmuje „ogół gwarancji prawnych zabezpieczających pracowników przed utratą pracy w określonych granicach”. Za wcześniejszymi wypowiedziami doktryny Autor ten przedmiotową ochronę podzielił na powszechną, która dotyczy ogółu pracowników i jest niezależna od jakichkolwiek zdarzeń zachodzących w czasie trwania stosunku pracy, oraz szczególną, obejmującą pracowników, z którymi pracodawca nie może w pewnym okresie, zwanym ochronnym, rozwiązać umowy za wypowiedzeniem ze względu na ich szczególną sytuację osobistą lub życiową bądź ze względu na pełnione przez nich funkcje społeczne lub państwowe⁶⁴.

⁶¹ W. Masewicz, *Podstawowe zasady prawa pracy* (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 43–44.

⁶² *Ibidem*, s. 157.

⁶³ Zob. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 65.

⁶⁴ *Ibidem*, s. 66.

Do problematyki ochrony powszechnej dotyczącej pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zaliczał związkową kontrolę wypowiedzania umów o pracę, wymóg uzasadnienia wypowiedzenia umowy, który według tego Autora stanowi materialną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia oraz roszczenia pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy. Roszczenia te, w Jego ocenie, czyniły przedmiotową ochronę realną⁶⁵.

Szczególną ochronę trwałości stosunku pracy T. Zieliński podzielił na trzy grupy, stosując kryterium stopnia jej intensywności, w tym: 1) ochronę pierwszego stopnia, do której zaliczył zakazy wypowiedzania umów o pracę bez uprzedniej zgody właściwego organu społecznego lub państwowego albo bez szczególnej przyczyny określonej w ustawie; 2) ochronę drugiego stopnia obejmującą normy prawne bezwzględnie zakazujące wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę oraz 3) ochronę trzeciego stopnia, do której zaliczył normy bezwzględnie zakazujące złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak również zakazujące rozwiązania umowy na skutek wcześniej złożonego oświadczenia o jej wypowiedzeniu⁶⁶.

J. Jończyk w swoim podręczniku z 1984 r. poświęcił poruszanej problematyce osobny podrozdział zatytułowany *Ochrona trwałości stosunku pracy*, umieszczając go w części problemowej zagadnień dotyczących stosunku pracy⁶⁷. Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy omówiona została przy wykładzie na temat wypowiedzenia umowy o pracę⁶⁸.

Przez ochronę trwałości stosunku pracy J. Jończyk rozumie zespół uregulowań prawnych, które określają tryb wypowiedzenia umowy o pracę, w tym okresy wypowiedzenia i postępowanie konsultacyjne (art. 38 k.p.), postępowanie odwoławcze od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę oraz konsultację związkową. Ponadto do zakresu omawianej problematyki Autor ten zaliczył przepisy wymagające uzasadnienia wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, zakazy wypowiedzenia, instytucję przywrócenia do pracy oraz regulację niezwłocznego rozwiązania umowy.

⁶⁵ *Ibidem*, s. 66, 84–86.

⁶⁶ *Ibidem*, s. 76–77.

⁶⁷ Zob. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 420–425.

⁶⁸ *Ibidem*, s. 388–392.

2.3. Terminologia we współczesnej nauce prawa pracy

Po przedstawieniu stanowisk przedstawicieli nauki prawa pracy z okresu przedkodeksowego, kiedy powszechna ochrona trwałości stosunku pracy była jedynie postulatem dla ustawodawcy oraz okresu pokodeksowego, kiedy była już w pełni ukształtowana, trzeba przyrzeć się, w jaki sposób omawiane pojęcie przedstawia się obecnie. Wydaje się, że podstawowe znaczenie należy przypisać wypowiedziom doktryny prawa pracy zaprezentowanym w aktualnych podręcznikach akademickich, gdzie systematyzuje się materiał normatywny w sposób charakterystyczny dla danej gałęzi prawa. Oczywiście dla sformułowania propozycji rozumienia pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy istotne znaczenie będą miały wyżej omówione wypowiedzi z lat 50., 60. i 70., kiedy kształtowało się nazewnictwo poszczególnych instytucji prawa pracy (takich jak okresy i terminy wypowiedzenia) oraz funkcjonalnie powiązanych ze sobą grup przepisów, dla których proponowano takie czy inne określenia.

W pięciu aktualnych akademickich podręcznikach prawa pracy powszechna ochrona trwałości stosunku pracy została przedstawiona w systematyce wykładu w odrębnym podrozdziale lub punkcie, w tej części, która dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę. W ten sposób zagadnienie to wykładają: L. Florek i T. Zieliński, T. Liszcz, pracownicy katedry gdańskiej, wrocławskiej oraz poznańskiej.

W podręcznikach tych spotykamy następujące nazewnictwo wymienionych jednostek systematycznych wykładu: „powszechna ochrona przed wypowiedzeniem” (L. Florek i T. Zieliński⁶⁹ oraz Z. Kubot⁷⁰), „powszechna ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem” (T. Liszcz⁷¹), „powszechna ochrona trwałości stosunku pracy” (A. Wypych-Żywicka w podręczniku gdańskim⁷² oraz M. Skąpski w podręczniku poznańskim⁷³). W podręcznikach Z. Salwy, K. Kolasińskiego, J. Piątkowskiego oraz w publikacji

⁶⁹ Zob. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, wyd. 6, Warszawa 2004, s. 100.

⁷⁰ Zob. Z. Kubot (w:) Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2005, s. 106.

⁷¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 153.

⁷² A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, red. U. Jackowiak, Kraków 2003, s. 198.

⁷³ Zob. M. Skąpski (w:) Z. Niedbała, D.E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślęzak, *Prawo pracy*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2007, s. 128.

pod red. K.W. Barana powszechna ochrona trwałości stosunku pracy została omówiona przy okazji rozważań na temat wypowiedzenia umowy o pracę, bez uwzględnienia jej w systematyce wykładu.

Wracając do kwestii sposobu rozumienia omawianych pojęć, przyjrzyjmy się, w jaki sposób są one definiowane w aktualnych wypowiedziach doktryny.

Z. Salwa, podobnie jak we wcześniejszych wersjach swojego podręcznika, w kolejnym jego wydaniu z 2002 r. pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy odnosił do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony⁷⁴. Do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy zaliczył zakazy wypowiadania umowy oraz uzależnienie skuteczności wypowiedzenia umowy od wyrażenia zgody przez wskazany przez ustawodawcę organ.

Według L. Florka i T. Zielińskiego na powszechną i szczególną ochronę pracowników przed wypowiedzeniem składają się „prawne ograniczenia pracodawcy w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę”⁷⁵ (ujęcie podobne do zaprezentowanego w ww. publikacji T. Zielińskiego z 1986 r.). Do pojęcia powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, zdaniem tych Autorów, zalicza się tryb postępowania zmierzający do wypowiedzenia umowy o pracę oraz wymóg rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z uzasadnionych powodów⁷⁶. Ochrona szczególna przysługuje pracownikom znajdującym się w sytuacjach usprawiedliwiających czasowe ograniczenie prawa pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę („w okresach ochronnych”) bądź ze względu na szczególną sytuację osobistą, życiową lub warunki rodzinne pracownika, bądź z uwagi na pełnione przez niego funkcje społeczne lub państwowe. W swojej publikacji wymienieni Autorzy wyróżniają trzy rodzaje ochrony szczególnej: 1) zakaz wypowiedzenia; 2) obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie umowy właściwego organu państwowego, społecznego lub przedstawicielstwa pracowniczego oraz 3) katalog przyczyn dopuszczających wypowiedzenie⁷⁷. Nie używają natomiast pojęcia ochrony trwałości stosunku pracy przy wykładzie przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

⁷⁴ Zob. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2002, s. 125.

⁷⁵ Zob. L. Florka, T. Zieliński, *Prawo pracy*, wyd. 6, s. 99.

⁷⁶ *Ibidem*, s. 100.

⁷⁷ *Ibidem*, s. 104.

T. Liszcz przez powszechną ochronę trwałości stosunku pracy rozumie ograniczenia, jakie kodeks pracy nakłada na pracodawców przy wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony⁷⁸. W ocenie tej Autorki ochrona powszechna realizuje się poprzez podwójną kontrolę wypowiedzenia: obligatoryjną związkową oraz następczą sądową. Jako „drugie ogniwo” tej ochrony, obok konsultacji związkowej, wymienia obowiązek pracodawcy podania w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia oraz następczą kontrolę zasadności wypowiedzenia sprawowaną przez sąd pracy⁷⁹. Przez szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, którą określa też za M. Świąćckim ochroną „wzmoczoną”, rozumie ustanowione zakazy wypowiedzenia umowy o pracę (nie tylko zawartej na czas nieokreślony) z niektórymi kategoriami pracowników oraz wymóg uzyskania zgody określonego organu na wypowiedzenie umowy⁸⁰. W ocenie tej Autorki ochrona szczególna przejawia się także w tym, że sąd nie może odmówić uznania za zasadne żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie przywrócenia do pracy z powodu uznania tego za niecelowe (art. 45 § 3 k.p.) oraz w obowiązku wypłaty wynagrodzenia pracownikowi przywróconemu do pracy za cały okres pozostawania bez pracy.

M. Gersdorf pojęcie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy odnosi do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Według tej Autorki „konstrukcja” ta oparta jest na: 1) konieczności merytorycznego uzasadnienia każdego wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony oraz 2) konieczności konsultowania wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową⁸¹.

Podobnie omawiane pojęcie przedstawia Z. Kubot⁸². W ocenie tego Autora na treść omawianego pojęcia składają się następujące ograniczenia swobody rozwiązania umowy o pracę nałożone na pracodawcę: 1) wymóg zachowania określonego trybu wypowiedzenia umowy, który umożliwia zakładowej organizacji związkowej zajęcie określonego

⁷⁸ T. Liszcz, *Prawo pracy*, s. 153.

⁷⁹ *Ibidem*, s. 155.

⁸⁰ *Ibidem*, s. 159.

⁸¹ Zob. M. Gersdorf, K. Rączka, *Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2006, s. 188.

⁸² Zob. Z. Kubot (w): Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 105.

stanowiska oraz 2) wymóg przedstawienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia. Do konstrukcji ochrony szczególnej Autor zalicza zakazy rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia oraz obowiązek uzyskania zgody określonego organu na dokonanie wypowiedzenia⁸³.

A. Wypych-Żywicka do dwóch ww. elementów konstrukcji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy dodaje jeszcze trzeci, jakim jest dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia „przy zastosowaniu roszczeń w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy”⁸⁴. Do ochrony szczególnej Autorka zalicza zakazy rozwiązania z pracownikiem umowy ze względu na jego sytuację osobistą lub rodzinną, a także pełnione funkcje społeczne oraz obowiązek uzyskania zgody określonego organu na rozwiązanie umowy⁸⁵.

A. Sobczyk, wykładając zagadnienie rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, nie omawia odrębnie pojęć powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, posługuje się pojęciem ochrony szczególnej bez jego bliższego omówienia, co można uznać za wyjątek, jeżeli chodzi o metodę prezentacji wykładu indywidualnego prawa pracy⁸⁶. Trudno powiedzieć, czy jest to zabieg celowy, czy niezamierzony.

Pojęcia powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pomija także w swoim podręczniku K. Kolasiński, omawiając systematycznie instytucje rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę⁸⁷. Podobnie J. Piątkowski, omawiając zagadnienia prawa stosunku pracy, nie używa pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy⁸⁸.

W podręczniku poznańskim M. Skąpski ochronę trwałości stosunku pracy określa jako „instytucję prawną”, na którą składają się prawne ograniczenia swobody zwalniania pracowników przez pracodawcę,

⁸³ *Ibidem*, s. 110.

⁸⁴ Por. A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy...*, s. 198.

⁸⁵ *Ibidem*, s. 206.

⁸⁶ Zob. A. Sobczyk (w:) K.W. Baran, B. Ćwiertniak, L. Mitrus, A. Sobczyk, *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Kraków 2005, s. 235–279.

⁸⁷ Zob. K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 158–176.

⁸⁸ Zob. J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 295–326.

służące wykluczeniu możliwości dokonywania zwolnień arbitralnych⁸⁹. W Jego ocenie ochrona trwałości stosunku pracy dzieli się na powszechną i szczególną. Ochrona powszechna „ma zastosowanie do wszystkich pracowników i obejmuje podstawowe formy ochrony przed arbitralnymi i niesprawiedliwymi działaniami pracodawcy w dziedzinie rozwiązywania stosunku pracy”. Ochrona szczególna dotyczy zaś tylko „wybranych grup pracowników, co do których uznaje się, że ze względu na ich szczególną sytuację są w nadzwyczajny sposób narażeni na zwolnienie i formy ochrony powszechnej nie zabezpieczają ich wystarczająco”⁹⁰.

G. Goździewicz, wyliczając elementy ochrony powszechnej, wymienia: 1) obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony; 2) obowiązek konsultacji związkowej oraz 3) prawo odwołania się przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, w tym roszczenia przewidziane w kodeksie pracy⁹¹. Nie zalicza więc do konstrukcji prawnej ochrony powszechnej instytucji rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, przy czym w Jego ocenie ochrona powszechna dotyczy jedynie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

A. Dral do środków prawnych powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy zalicza wymóg uzasadnienia wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, obowiązek konsultacji wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową, prawo odwołania się do sądu, okres i termin wypowiedzenia oraz pisemną formę oświadczenia woli pracodawcy⁹². W ocenie tego Autora powszechna ochrona trwałości stosunku pracy obejmuje ochronę ogółu pracowników przed wypowiedzeniem

⁸⁹ Zob. M. Skąpski (w:) Z. Niedbała, D.E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślęzak, *Prawo pracy...*, s. 127.

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ Zob. G. Goździewicz, *Przemiany w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy w Polsce – wybrane zagadnienia* (w:) *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 19, 21.

⁹² Lektura monografii A. Drala pt. *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian* prowadzi do wniosku, że jej Autor do instytucji powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy zalicza także przejście zakładu pracy na innego pracodawcę oraz zmianę warunków pracy i płacy. Takie ujęcie omawianego pojęcia nie było dotychczas prezentowane przez naukę prawa pracy. Z uwagi na brak uzasadnienia włączenia tych instytucji do pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy trudno rzeczowo odnieść się do poglądów wymienionego Autora – A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s. 34, 506.

umowy o pracę na czas nieokreślony, niezależnie od tego, w jakiej sytuacji znajduje się pracownik, oraz ochronę przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia, bez względu na jej rodzaj. Autor nie wyjaśnia, dlaczego – wbrew, w zasadzie, wszystkim przedstawicielom doktryny prawa pracy – zalicza do pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy regulacje dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tej sytuacji trudno merytorycznie odnieść się do takiego zabiegu metodologicznego.

Porządkując zagadnienia terminologiczne, należy stwierdzić, że ochronę trwałości stosunku pracy można nazywać zarówno „**instytucją prawną**”⁹³ (A. Dral, M. Skąpski), jak i „**konstrukcją prawną**”⁹⁴ (G. Goździewicz).

Odnosząc się do używanego w literaturze prawa pracy pojęcia „**systemu**” ochrony (w tym powszechnej) trwałości stosunku pracy, należy zauważyć, że pojęcie systemu używane w języku prawniczym ma, co do zasady, ugruntowane znaczenie. Przez system rozumiemy określoną gałąź prawa, tj. zespół przepisów, które wchodzą w zakres danej gałęzi (np. system prawa cywilnego, system prawa pracy).

Pojęcie systemu powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy jest w zasadzie logicznie dopuszczalne, ponieważ cała problematyka systematyzacji prawa stanowionego i jego gałęzi (np. prawa pracy, prawa cywilnego) polega na dokonywaniu określonych podziałów całokształtu obowiązujących w danym państwie norm prawnych, w oparciu o jakieś logiczne kryterium (np. przedmiotu regulacji). Ponieważ normy prawne składające się na zakres pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy stanowią określoną część prawa pracy wyodrębnioną na podstawie kryterium przedmiotowego, posługiwanie się pojęciem systemu powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy wydaje się dopuszczalne. Należałoby przez to pojęcie rozumieć zbiór przepisów, które są częścią prawa pracy, wyodrębnioną z tej gałęzi na podstawie kryterium funkcji, jaką pełnią określone przepisy. W tym wypadku tą funkcją byłaby ochrona pracownika przed arbitralnym zwolnieniem z pracy.

⁹³ Tego pojęcia używają np. A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s. 506; M. Skąpski (w:) Z. Niedbała, D.E. Lach, M. Piotrowski, S. Samol, M. Skąpski, K. Ślebzak, *Prawo pracy...*, s. 127.

⁹⁴ Tego pojęcia używa np. G. Goździewicz, *Przemiany w zakresie...*, s. 14; A. Dral, *Powszechna ochrona...*, s. 34.