

SĄDOWA KONTROLA ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Grzegorz Szynal

SĄDOWA KONTROLA ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Grzegorz Szynal



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2020

SERIA **MONOGRAFIE**

Wydanie publikacji zostało dofinansowane przez
Wyższą Szkołę Prawa i Administracji Rzeszowska Szkoła Wyższa

Stan prawny na 28 maja 2020 r.

Recenzent

Dr hab. Krzysztof Walczak

Wydawca

Dagna Kordyasz

Redaktor prowadzący

Joanna Olówek

Opracowanie redakcyjne

Joanna Ośka

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-895-1

ISSN 1897-4392

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Wstęp	15
Rozdział I	
Pojęcie i źródła sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy.....	25
1. Uwagi wstępne	25
2. Pojęcie sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy i jej usytuowanie w ramach konstrukcji ochrony trwałości stosunku pracy.....	27
2.1. Pojęcie sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy	27
2.2. Środki ochrony trwałości stosunku pracy o charakterze podstawowym	31
2.2.1. Forma i okres wypowiedzenia umowy o pracę....	31
2.2.2. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	34
2.2.3. Obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową	37
2.2.4. Sądowa kontrola następcza wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.....	40
3. Źródła sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy.....	43
3.1. Uwagi ogólne.....	43

3.2. Traktaty międzynarodowe	43
3.3. Akty prawa Unii Europejskiej	49
3.4. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	52
4. Kodeks pracy	57

Rozdział II

Kształtowanie się sądowej kontroli rozwiązania stosunku

pracy w polskim prawie pracy	61
1. Uwagi wstępne	61
2. Sądowa ochrona trwałości stosunku pracy w okresie międzywojennym	62
2.1. Uwagi ogólne	62
2.2. Rozwiązanie stosunku pracy i zakres jego sądowej kontroli na podstawie obowiązujących w Polsce przepisów państw zaborczych	67
2.2.1. Ziemie byłego zaboru niemieckiego	67
2.2.2. Ziemie byłego zaboru austriackiego	69
2.2.3. Ziemie byłego zaboru rosyjskiego	71
2.3. Polskie ustawodawstwo okresu międzywojennego dotyczące kontroli rozwiązania stosunku pracy	74
2.3.1. Uwagi ogólne	74
2.3.2. Dekrety o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników	75
2.3.3. Kodeks zobowiązań	77
2.3.4. Efektywność cywilnoprawnych sankcji z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy	78
2.4. Sądy pracy	79
2.4.1. Uwagi ogólne	79
2.4.2. Struktura organizacyjna, kompetencje i tryb postępowania przed sądami pracy na podstawie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 22.03.1928 r. o sądach pracy	81
2.4.3. Sądownictwo pracy po wejściu w życie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 24.10.1934 r. – Prawo o sądach pracy	87

2.5. Ocena regulacji prawnych dotyczących zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w latach 1918–1939	90
3. Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jako środek powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy po II wojnie światowej.....	91
3.1. Uwagi ogólne.....	91
3.2. Kształtowanie się sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w latach 1945–1975.....	93
3.3. Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy po wejściu w życie Kodeksu pracy	97

Rozdział III

Sądowe i pozasądowe organy kontroli rozwiązania stosunku pracy i zasady postępowania odrębnego

w sprawach pracowniczych	103
1. Uwagi wstępne	103
2. Komisje pojednawcze.....	106
2.1. Uwagi ogólne.....	106
2.2. Funkcje komisji pojednawczych.....	109
2.3. Powołanie, organizacja i postępowanie przed komisją pojednawczą	111
3. Sądy pracy	116
3.1. Uwagi ogólne.....	116
3.2. Struktura organizacyjna sądów pracy.....	118
3.3. Właściwość i skład sądu pracy w sprawach z zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy	121
3.3.1. Pojęcie i rodzaje właściwości sądu pracy w sprawach z zakresu kontroli rozwiązania stosunku pracy	121
3.3.2. Skład sądu pracy w sprawach z zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy	128
4. Zasady postępowania sądowego w sprawach z zakresu kontroli rozwiązania stosunku pracy	133
4.1. Uwagi ogólne.....	133
4.2. Odrębności proceduralne w sprawach z zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy	135

4.2.1. Zdolność sądowa i procesowa pracodawcy.....	136
4.2.2. Podmioty uprawnione do wszczęcia procesu sądowego w sprawie dotyczącej kontroli rozwiązania stosunku pracy.....	139
4.2.3. Koszty sądowe w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy.....	141
4.2.4. Pozostałe odrębności postępowania sądowego w sprawach dotyczących kontroli rozwiązania stosunku pracy.....	142
4.3. Postępowanie nakazowe, upominawcze i uproszczone w sprawach z zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy.....	145
4.4. Środki odwoławcze i nadzwyczajne środki zaskarżenia w sprawach z zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy	148
4.4.1. Uwagi ogólne.....	148
4.4.2. Apelacja	150
4.4.3. Zażalenie	152
4.4.4. Skarga kasacyjna.....	154
4.4.5. Skarga o wznowienie postępowania	157
4.4.6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia	159
4.4.7. Skarga o uchylenie wyroku sądu polubownego	160
5. Cechy sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy.....	163

Rozdział IV

Sądowa kontrola rozwiązania umownego stosunku pracy

za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia	165
1. Uwagi wstępne	165
2. Zakres sądowej kontroli rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.....	167
2.1. Uwagi ogólne.....	167
2.2. Zakres sądowej kontroli rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem	169

2.2.1. Sądowa kontrola formalnej prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony	169
2.2.2. Sądowa kontrola zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.....	173
2.3. Sądowa kontrola wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonanego przez pracownika	196
2.4. Zakres sądowej kontroli rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia	197
2.4.1. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia.....	197
2.4.2. Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia.....	211
2.5. Uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i orzeczenie o przywróceniu do pracy jako wynik stwierdzenia przez sąd wadliwości rozwiązania umowy o pracę	214
2.5.1. Konstytutywny charakter orzeczenia o uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne	214
2.5.2. Konstytutywno-deklaratoryjny charakter orzeczenia o przywróceniu do pracy i sytuacja pracownika przywróconego do pracy	215
2.6. Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę.....	218
2.6.1. Odszkodowanie jako jedno z roszczeń przysługujących pracownikowi w przypadku wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę	218
2.6.2. Odszkodowanie w przypadku uznania przez sąd niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy.....	225

3. Sądowa kontrola rozwiązania terminowych umów	
o pracę	228
3.1. Uwagi wstępne	228
3.2. Umowa na okres próbny.....	229
3.3. Umowa na czas określony	233

Rozdział V

Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy z powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę.....	241
1. Uwagi wstępne	241
2. Stosunek pracy na podstawie powołania	243
2.1. Uwagi ogólne.....	243
2.2. Zakres kontroli sądowej rozwiązania stosunku pracy z powołania.....	248
2.2.1. Odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę	248
2.2.2. Odwołanie równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia	251
2.2.3. Rozwiązanie stosunku pracy z powołania na podstawie porozumienia stron, za wypowiedzeniem i bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane przez pracownika.....	254
2.2.4. Właściwość organu dokonującego odwołania i kwestia wypowiedzenia warunków pracy i płacy.....	256
2.3. Roszczenia pracownika i tryb ich dochodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powołania.....	260
3. Stosunek pracy z wyboru.....	264
3.1. Uwagi ogólne.....	264
3.2. Rozwiązanie stosunku pracy z wyboru.....	268
3.3. Roszczenia przysługujące pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy z wyboru.....	272
4. Stosunek pracy z mianowania	274
4.1. Uwagi ogólne.....	274
4.2. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania	277

4.3. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy z mianowania	280
5. Spółdzielcza umowa o pracę	284
5.1. Uwagi ogólne.....	284
5.2. Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę.....	287
5.3. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę.....	291
Zakończenie	297
Bibliografia.....	309
Wykaz aktów prawnych.....	325
Wykaz orzecznictwa.....	329

WYKAZ SKRÓTÓW

Dz.U.	– Dziennik Ustaw
Dz.Urz. UE	– Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze sprost. i zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460 ze zm.)
Mon.Prawn.	– Monitor Prawniczy
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCK	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Izba Karna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne

P.K.U.C.	– Powszechna Księga Ustaw Cywilnych
pr. spółdz.	– ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2020 r. poz. 275 ze zm.)
PS	– Przegląd Sądowy
p.u.s.p.	– ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 365 ze zm.)
SN	– Sąd Najwyższy
u.k.s.c.	– ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.)
u.s.c.	– ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 265)
u.ś.p.u.s.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870)
u.z.g.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
TK	– Trybunał Konstytucyjny
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny

WSTĘP

Dla pracownika jednym z najbardziej dotkliwych naruszeń prawa pracy jest wadliwe rozwiązanie z nim stosunku pracy. Polega ono przede wszystkim na pozbawieniu pracownika pracy, a tym samym źródła utrzymania, w sposób sprzeczny z prawem. Owa wadliwość może mieć różny charakter i różne natężenie. Może przybrać postać wad formalnych i polegać na naruszeniu okresu lub terminu wypowiedzenia, niezachowaniu pisemnej formy wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale mogą zaistnieć także wady materialne polegające na bezpodstawności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony albo rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, szczególnie przy wskazaniu, jako przyczyny, okoliczności zawinionych przez pracownika.

Pogodzenie interesów pracodawców, pracowników, a także interesu publicznego w zakresie możliwości rozwiązania stosunku pracy, jest jednym z fundamentalnych problemów współczesnego prawa pracy. Podmioty zatrudniające chcą bowiem korzystać z instrumentów prawnych umożliwiających podejmowanie działań, które pozwolą na szybkie dostosowanie się do zmiennej koniunktury gospodarczej, natomiast osoby świadczące pracę zainteresowane są stabilizacją zatrudnienia oraz utrzymaniem poziomu przysługujących im uprawnień. Ponadto utrzymanie miejsca pracy ma znaczenie dla interesu publicznego, gdyż wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika jest nie tylko źródłem jego dochodu, lecz także przedmiotem opodatkowania oraz składek na rzecz ubezpieczenia społecznego¹. Z po-

¹ L. Mitrus, *Jednolita mowa o pracę na czas nieokreślony?* [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, red. Z. Hajn, D. Skupień, Łódź 2015, s. 211.

wyższych względów ochrona trwałości stosunku pracy okazuje się kwestią kontrowersyjną, w przedmiocie której wypowiediane są pełne emocje poglądy – od w pełni akceptujących, aż po skrajną negację tej instytucji².

Niewątpliwie jednak ochrona trwałości stosunku pracy jest podstawowym zagadnieniem dla prawa pracy. Umowa o pracę nie może być traktowana jak zwykły kontrakt cywilnoprawny, gdyż zazwyczaj jest ona podstawą egzystencji materialnej nie tylko pracownika, lecz także jego rodziny. Swoboda jej rozwiązania przez pracodawcę, bez możliwości kontroli tej czynności, zdecydowanie zwiększałaby, i tak już dominującą, pozycję pracodawcy w ramach stosunku pracy. Wprowadzenie pewnych obwarowań co do możliwości jego rozwiązania nie tyle ma więc na celu uprzywilejowanie pracownika, ile wyrównuje pozycje stron i daje pracownikowi poczucie stabilizacji jego dochodów, przydatności w społeczeństwie, ale także godności³. Praca jest bowiem dobrem godziwym, czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i ją pomnażającym. Każdy człowiek, również pracownik, powinien być traktowany godnie, a jako osoba ludzka nie może być narzędziem produkcji i nie może być traktowany instrumentalnie, gdyż to uderza w godność człowieka i sens jego pracy⁴.

Wypowiedane są wprawdzie poglądy, że opieranie przepisów prawa pracy na zasadach stałości zatrudnienia i daleko idącej ochronie pracownika powoduje, że staje się ono nieadekwatne do współczesnych realiów, które wymagają elastyczności zatrudnienia⁵, jednakże większość przedstawicieli doktryny akceptuje ochronę trwałości stosunku pracy jako instrumentu służącego stabilizacji stosunków pracy pracowników⁶.

² A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 15.

³ Por. A. Sobczyk, *Wolność pracy I władza*, Warszawa 2015, s. 50 i n.

⁴ Jan Paweł II, *Laborem exercens*, pkt 7, 9. Szerzej na temat encykliki *Laborem exercens* Jana Pawła II, red. A. Reda-Ciszewska, M. Włodarczyk, Łódź 2014.

⁵ Por. np. M. Gersdorf, M. Żmuda, *Ewolucja orzecznictwa Sądu Najwyższego na temat zasadności wypowiedzenia umowy o pracę*, PiZS 2008/6, s. 12.

⁶ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 15–16 i powołana tam literatura.

Zagadnienie to traktowane jest nawet jako pewien paradygmat prawa pracy⁷.

Zauważyć należy, że polskie ustawodawstwo nie zawiera definicji pojęcia ochrony trwałości stosunku pracy. W piśmiennictwie prawa pracy można natomiast wskazać wiele prób jego zdefiniowania, a ich elementem wspólnym jest pojmowanie ochrony trwałości stosunku pracy jako ograniczenia prawa do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, realizowanego przy pomocy określonych środków prawnych⁸. Za środek prawny (*remedium iuris*) przyjąć natomiast należy każdy akt służący do dochodzenia praw, np. pozew, sprzeciw, apelację, zażalenie⁹, ale również np. wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia sprzeciwu¹⁰. Tradycyjnie rozróżnia się również powszechną i szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, przy założeniu, że przez powszechną ochronę rozumie się zespół środków prawnych wynikających z prawa powszechnego lub autonomicznego, odnoszących się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony, które ograniczają podmiotowe prawo pracodawcy do wypowiedzenia takiej umowy, konstytuują roszczenia pracownika związane z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę, oraz tych, które gwarantują pracownikom prawo odwołania się do sądu w celu weryfikacji zgodności z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę¹¹. Ochrona szczególna dotyczy tylko tych pracowników, z którymi pracodawca w okresie zwanym ochronnym nie może rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia ze względu na określoną sytuację osobistą lub rodzinną, w której się znajdują, czy też z uwagi na pełnione przez nich funkcje społeczne i publiczne¹².

Podstawowym środkiem ochrony trwałości stosunku pracy jest prawo zwrócenia się o rozstrzygnięcie sporu związanego ze stosunkiem pracy,

⁷ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 21.

⁸ Szerzej na ten temat: A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 23 i n.; por. również: A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 58.

⁹ Por. *Uniwersalny słownik języka polskiego*, red. S. Dubisz, Warszawa 2003, s. 730.

¹⁰ Postanowienie SN z 30.01.2014 r., IV CNP 25/13, LEX nr 1424899.

¹¹ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 59.

¹² A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 60.

w szczególności dotyczącego prawidłowości jego rozwiązania, do niezależnego i bezstronnego organu. Dla efektywności tego środka fundamentalne znaczenie ma jego dostępność dla pracownika, usytuowanie organu kontrolnego w ramach szeroko rozumianych organów państwa, zakres jego kompetencji, a także wyspecjalizowany charakter. W sytuacji utraty pracy i zazwyczaj związanej z tym traumy, pracownik musi mieć zagwarantowane, w sposób możliwie prosty, prawo do odwołania się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Oprócz ułatwień formalnych dotyczących sposobu złożenia i formy odwołania, organ, do którego ma być ono skierowane, musi być tak usytuowany w strukturze organów państwa i wyposażony w takie kompetencje, aby mógł, w możliwie największym stopniu, zniwelować skutki wadliwej czynności rozwiązującej stosunek pracy. Wreszcie, organ ten musi znać realia rynku pracy, rozumieć zależności wynikające z istniejącego stosunku pracy i umieć wyważyć słuszne interesy pracownika i pracodawcy, tak aby obie strony sporu wiedziały, że jego rozstrzygnięcie, aczkolwiek siłą rzeczy zazwyczaj niekorzystne dla jednej z nich, zostało wydane po rozważeniu wszelkich okoliczności sprawy, na podstawie obowiązujących przepisów prawa i ze znajomością specyfiki sporów pracowniczych.

Przedmiotem rozważań jest sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy, która stanowi, obok zasadności rozwiązania umowy o pracę i związkowej kontroli zamiaru rozwiązania umowy, jeden z elementów ochrony trwałości stosunku pracy. W polskim ustroju prawnym to sąd pracy jest organem, do którego pracownik może odwołać się od rozwiązania stosunku pracy i który ma kompetencje do rozstrzygania, czy rozwiązanie to nastąpiło w sposób zgodny z prawem. Sąd ten, w sposób następczy, a więc już po złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, dokonuje oceny, czy rozwiązanie to nastąpiło w sposób formalnie właściwy i merytorycznie zasadny. Zauważyć trzeba, że nie wszystkie przypadki wadliwego rozwiązania stosunku pracy rzeczywiście podlegają sądowej kontroli. Wynika to z faktu, iż ustawodawca zagwarantował wprawdzie, że każde rozwiązanie stosunku pracy może zostać zakwestionowane w drodze powództwa sądowego (inny będzie zakres kontroli w przypadku różnych sposobów rozwiązania stosunku pracy i rodzajów rozwiązanego stosunku pracy), nie wprowadził natomiast obligatoryjności tej kontroli. Można zatem przyjąć, moim

zdaniem, że kontrola ta jest powszechna, ale na zasadzie dobrowolności stron, w szczególności pracownika, od woli których będzie zależeć, czy skorzystają z tego środka ochrony stosunku pracy, który na zasadach powszechności im przysługuje.

Celem opracowania jest wskazanie roli, jaką spełnia sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy w ramach ochrony trwałości stosunku pracy, i odpowiedź na pytanie, czy dotyczące jej regulacje prawne dają rękojmię do osiągnięcia zasadniczego celu jej ustanowienia, a więc, czy w wyniku kontroli sądowej mogą być efektywnie eliminowane z obrotu prawnego przypadki niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy.

Osiągnięcie wskazanego celu naukowego i głębsze zrozumienie stawianych w książce problemów wymagać będą poddania analizie przepisów prawa pracy w powiązaniu z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, prawem międzynarodowym i regulacjami prawnymi Unii Europejskiej, a także procedurą cywilną, gdzie uregulowane zostało postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy.

Chcąc prześledzić genezę sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy, konieczne będzie także zarysowanie kształtowania się w polskim prawie pracy ochrony trwałości stosunku pracy, w tym poddawania czynności rozwiązujących stosunek pracy kognicji sądów. Uzasadnione będzie także ustalenie znaczenia pojęcia „kontrola” i zakresu pojęcia „sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy”.

Podstawową tezę pracy jest stwierdzenie, że sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy jest niezbędnym elementem ochrony trwałości stosunku pracy, gdyż bez jej funkcjonowania na zasadach powszechności, wyspecjalizowanego charakteru i dużego stopnia odformalizowania pracownik w praktyce pozbawiony byłby możliwości ochrony swoich praw. Jako tezę uzupełniającą przyjęto, że już sam fakt istnienia możliwości skierowania sprawy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy do niezależnego i wyspecjalizowanego sądu ma funkcję stabilizującą stosunek pracy. Pracodawca mając bowiem świadomość, a co więcej, obowiązek pouczenia pracownika o możliwości odwołania się od rozwiązania sto-

sunku pracy, musi rozważyć, czy przyczyny, z powodu których zamierza rozwiązać stosunek pracy, i zastosowane procedury są wystarczającą i prawidłową podstawą dla tej czynności, czy też będą mogły być zasadnie kwestionowane w sądowym postępowaniu odwoławczym.

W związku z przyjętą tezą konieczna będzie pogłębiona analiza tych aspektów związanych z funkcjonowaniem sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy, które dowodzą słuszności postawionej tezy. Zasadniczo problemy badawcze podejmowane w publikacji dotyczyć będą zakresu sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy i środków prawnych przysługujących pracownikowi w przypadku wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy, w tym w szczególności wykazanie, jakie środki służą pracownikowi zatrudnionemu w ramach umownego stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nie-określony i umów terminowych, a jakie pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania, mianowania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę. Podjęte zostaną również problemy badawcze dotyczące trybu dochodzenia roszczeń na drodze sądowej, a także możliwości pozasądowego rozwiązywania sporów dotyczących rozwiązania stosunku pracy.

Analizując literaturę przedmiotu, można stwierdzić, że istnieje wiele opracowań dotyczących problematyki związanej z ochroną trwałości stosunku pracy, w ramach której, jako jeden z jej elementów, omawiana jest następcza sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy. Są to jednak publikacje dotyczące znacznie szerszego zagadnienia, w związku z czym sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy nie stanowi głównego przedmiotu badań naukowych ich autorów. Brak jest natomiast w piśmiennictwie pogłębionej analizy dotyczącej elementu ochrony trwałości stosunku pracy, jakim jest sądowa kontrola jego rozwiązania. Prezentowana publikacja wypełnia tę lukę w sposób kompleksowy, dotyczy bowiem zagadnień z zakresu prawa pracy, ale również zagadnień natury procesualistycznej i konstytucyjnej.

Dla zrealizowania celów publikacji konieczne będzie zastosowanie zróżnicowanych metod badawczych. Pozycję dominującą zajmie metoda formalno-dogmatyczna. Od strony poznawczej uzupełni ją metoda

historyczno-opisowa. W wąskim zakresie autor wykorzysta elementy właściwe dla metody porównawczej, omawiając podstawowe metody likwidowania sporów dotyczących rozwiązania stosunku pracy.

Książka składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów merytorycznych i zakończenia. Na końcu publikacji zamieszczony został wykaz wykorzystanej literatury oraz wykaz aktów prawnych, wśród których wyodrębnione są akty prawa międzynarodowego, unijnego i prawa krajowego. Zamyka ją wykaz orzeczeń Trybunał Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych i administracyjnych, których wykorzystanie w publikacji przyczynia się do właściwego zrozumienia analizowanych problemów.

Rozdział I zatytułowany został *Pojęcie i źródła sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy*. Rozdział ten ma na celu wyjaśnienie, na potrzeby całego opracowania, definicji pojęć „kontrola” i „sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy”, a także omówienie umiejscowienia sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w ramach środków ochrony trwałości stosunku pracy. Omówione zostaną również pozostałe środki ochrony trwałości stosunku pracy o charakterze podstawowym dotyczące formy i okresu wypowiedzenia umowy o pracę, obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a także obowiązku konsultacji związkowej z reprezentującą pracownika organizacją związkową. W tym rozdziale autor wskazał też źródła sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy zawarte w traktatach międzynarodowych, aktach prawa Unii Europejskiej, Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i Kodeksie pracy.

Rozdział II zatytułowany został *Kształtowanie się sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w polskim prawie pracy*. Podjęto w nim próbę zaprezentowania zarysu ewolucji sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy w Polsce, począwszy od rozwiązań prawnych przyjętych jeszcze w ustawodawstwie państw zaborczych, obowiązujących w Polsce po odzyskaniu niepodległości, poprzez ustawodawstwo polskie okresu międzywojennego i rozwiązania prawne obowiązujące w tym zakresie po II wojnie światowej, aż do regulacji prawnych przyjętych w aktualnie obowiązującym Kodeksie pracy.

Rozdział III zatytułowany został *Sądowe i pozasądowe organy kontroli rozwiązania stosunku pracy i zasady postępowania odrębnego w sprawach pracowniczych*. W tym rozdziale omówione zostały możliwości likwidowania sporów związanych z rozwiązaniem stosunku pracy na drodze pozasądowej – przed komisjami pojednawczymi, wraz ze wskazaniem ich funkcji, sposobu powołania, organizacji i trybu postępowania. Następnie omówione zostały regulacje prawne dotyczące sądów pracy, ich struktury, właściwości i składu, a także trybu postępowania sądowego w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem odrębności proceduralnych obowiązujących w tego typu sprawach.

Rozdział IV zatytułowany został *Sądowa kontrola rozwiązania umownego stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia*. W tym rozdziale uwaga autora została skupiona na omówieniu zasad dotyczących zakresu sądowej kontroli rozwiązania umownego stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i umów terminowych. Przybliżone zostały kryteria kontroli formalnej prawidłowości rozwiązania umowy o pracę i jego zasadności. Wiele uwag zostało poświęconych przyczynom rozwiązania umowy o pracę, leżącym po stronie pracownika czy też pracodawcy, w kontekście ustalenia, czy są one wystarczającą podstawą do uznania, w ramach sądowej kontroli tej czynności, zgodnego z prawem rozwiązania umownego stosunku pracy. Omówione zostały również środki prawne, jakimi dysponuje sąd pracy w przypadku stwierdzenia wadliwości wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozdział V zatytułowany został *Sądowa kontrola rozwiązania stosunku pracy z powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę*. Rozdział ten obejmuje problematykę prawidłowości rozwiązania stosunków pracy innych niż zawarte na podstawie umowy o pracę. Omówione zostały roszczenia pracowników i zakres sądowej kontroli rozwiązania stosunków pracy z powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę, a także możliwe rozstrzygnięcia sądu w przypadku ustalenia wadliwości ich rozwiązania.

Teoretycznoprawny charakter publikacji zdeterminowany jest jej podstawowym celem, który wymaga dwóch zabiegów. Po pierwsze, dogłębnej i szerokiej analizy przepisów prawnych dotyczących sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy, w ramach regulacji dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy. Po drugie, udowodnienia tezy stawianej w książce. Dogłębne i analityczne spojrzenie na sposoby rozwiązania stosunku pracy i regulacje prawne będące podstawą prawną ich sądowej kontroli, poprzez pryzmat pozostałych elementów powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, prowadzi bowiem do wniosku, że bez tej kontroli ochrona pracownika byłaby iluzoryczna.

Publikacja uwzględnia stan prawny na dzień 28.05.2020 r.

Rozdział I

POJĘCIE I ŹRÓDŁA SĄDOWEJ KONTROLI ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY W POLSKIM PRAWIE PRACY

1. Uwagi wstępne

Ochrona pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy jest centralnym zagadnieniem prawa pracy. W dotyczących jej przepisach wyraża się najpełniej ochronna funkcja prawa pracy, będąca podstawową racją jego istnienia jako odrębnej gałęzi prawa. Rozwój tej gałęzi prawa polegał w głównej mierze właśnie na rozwijaniu i umacnianiu prawnej ochrony pracowników przed utratą zatrudnienia, poprzez ograniczenie swobody pracodawcy w wypowiedzaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz przez narzucenie mu obowiązku przywrócenia do pracy lub zapłaty odszkodowania w razie stwierdzenia przez sąd, że rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z prawem¹.

Początkowo obydwie strony stosunku pracy miały takie same możliwości jego rozwiązania poprzez złożenie wypowiedzenia, bez konieczności jego uzasadnienia, bez ograniczeń możliwości wypowiedzenia niektó-

¹ M. Seweryński, *Ochrona pracowników przed rozwiązaniem umowy o pracę według projektu kodeksu pracy* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 75.

rym pracownikom czy konieczności dopełnienia określonej procedury². Powyższe skutkowało w praktyce brakiem kontroli tego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Sytuacja taka była niekorzystna głównie dla pracownika, gdyż z reguły utrata pracy była dla niego bardziej dotkliwa niż dla pracodawcy jego odejście z pracy. Ze względów socjalnych pracownik potrzebuje bowiem stałego dochodu z pracy, stanowiącego zazwyczaj podstawę jego egzystencji³.

Z tego powodu swoboda w rozwiązywaniu stosunku pracy przez pracodawcę zaczęła być stopniowo ograniczana i poddawana kontroli. W wielu krajach rozpoczęto tworzenie specjalnych sądów i procedur sądowych do rozstrzygania sporów o roszczenia pracownicze⁴, w tym dotyczących rozwiązania stosunku pracy.

Już w Konwencji nr 35 z 29.06.1933 r., dotyczącej obowiązkowego ubezpieczenia na starość pracowników najemnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych i handlowych, w wolnych zawodach, jak również chałupników i pracowników gospodarstw domowych, którą Polska ratyfikowała w 1948 r.⁵, Międzynarodowa Organizacja Pracy określiła wymagania dotyczące organizacji sądów rozstrzygających sprawy o roszczenia ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych oraz zasady postępowania przed tymi sądami. W konwencji podkreślone zostało przede wszystkim, że mają to być sądy specjalne, ze szczególną znajomością tematyki będącej przedmiotem sporu i „będące inną władzą niż ta, która wydała decyzję w pierwszej instancji”⁶.

² L. Florek, *Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 41.

³ L. Florek, *Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy...*, s. 41.

⁴ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 577.

⁵ Dz.U. z 1949 r. Nr 31, poz. 223.

⁶ Por. art. 11 ust. 2 i art. 20 ust. 2 Konwencji nr 35.

2. Pojęcie sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy i jej usytuowanie w ramach konstrukcji ochrony trwałości stosunku pracy

2.1. Pojęcie sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy

Pojęcie kontroli jest pojęciem znajdującym się w powszechnym użytku, stąd też jego rozumienie nie nastręcza problemów podczas posługiwania się nim w języku potocznym, a sens znaczeniowy kontroli postrzegany jest w miarę jednolicie. „Kontrola” oznacza sprawdzanie, czy stan rzeczywisty zgadza się ze stanem pożądanym, oraz ustalanie ewentualnych odstępstw; czuwanie nad prawidłowym przebiegiem czegoś; nadzór⁷. Pojęcie to oznacza także władzę w zakresie czuwania nad zgodnością stanu rzeczywistego ze stanem pożądanym, połączoną z możliwościami sterowania zachowaniami ludzkimi i podejmowania działań interwencyjnych⁸. Kontrola jest procesem charakterystycznym dla wszystkich obszarów życia człowieka, w związku z czym instytucja kontroli stanowi przedmiot zainteresowania różnych dziedzin wiedzy, a wśród nich nauk prawnych, w szczególności prawa administracyjnego⁹. W literaturze prawa administracyjnego pojęcie kontroli nie jest kontrowersyjne i z reguły przyjmuje się, że przez kontrolę rozumiemy „1) badanie zgodności stanu istniejącego ze stanem postulowanym, 2) ustalenie zasięgu i przyczyn rozbieżności, 3) przekazanie wyników tego ustalenia, a czasem i wynikających stąd dyspozycji zarówno podmiotowi kontrolowanemu, jak i podmiotowi organizacyjnie zwierzchniemu”¹⁰.

Podstawową zasadą systemu kontroli jest to, że organ kontrolujący nie odpowiada za działalność podmiotu kontrolowanego¹¹.

⁷ Słownik współczesnego języka polskiego, red. B. Dunaj, Warszawa 2000, s. 408.

⁸ Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny, red. H. Zgólkowa, Poznań 1998, t. 17, s. 238.

⁹ R. Czyżak, M. Czyżak, *Kontrola w administracji publicznej: istota, cele i rodzaje*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2003/3–4, s. 67–91.

¹⁰ J. Boć, *Prawo administracyjne*, Wrocław 1998, s. 346.

¹¹ M. Matey, *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy*, Ossolineum 1975, s. 29.

Opierając się na powyższych definicjach i transponując je na grunt prawa pracy, można przyjąć, że sądowa kontrola rozwiązywania stosunku pracy, najogólniej rzecz ujmując, oznacza władzę w zakresie czuwania nad zgodnością z prawem rozwiązywania stosunku pracy. Nie jest ona uruchamiana z urzędu, ale na wniosek jednej ze stron stosunku pracy, najczęściej pracownika, który ma prawo żądać zbadania (skontrolowania), czy rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło zgodnie z prawem. Organ kontrolujący (sąd) ma natomiast przyznane kompetencje do dokonania ustaleń, czy przy rozwiązywaniu stosunku nie doszło do uchybień przepisom prawa, a jeżeli tak, to jakie to powoduje konsekwencje dla tej czynności prawnej.

Sądowa kontrola rozwiązywania stosunku pracy jest częścią szerszego zagadnienia, jakim jest prawo do sądu, stanowiące jedną z fundamentalnych gwarancji realizacji wolności obywatelskich w państwie demokratycznym. Przyjmuje się, że termin „prawo do sądu” oznacza prawo domagania się rozpoznania i ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy karnej, cywilnej i administracyjnej czy też z zakresu prawa pracy, przez sąd niezależny od innych organów państwowych i partii politycznych, podległy tylko konstytucji i ustawie¹². Artykuł 45 ust. 1 Konstytucji RP stanowi, iż: „Każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd”. Prawo to ma w założeniu zapewnić podmiotowi prawo do ochrony sądowej, a ujmowane jako prawo podmiotowe, tworzy dla jednostki samodzielnią podstawę prawną roszczenia¹³. Sąd podejmuje decyzje w sposób bezstronny, nie jest bowiem powiązany stosunkiem organizacyjnym lub służbowym z jej adresatem, a sama decyzja nie wywiera wpływu na jego własną sytuację¹⁴.

Podkreślić trzeba, że art. 45 ust. 1 Konstytucji RP gwarantuje każdemu prawo do rozpatrzenia jego sprawy przed sądem właściwym, które to pojęcie może być łączone z trojakim rozumieniem tej właściwości. Można

¹² Por. P. Kaczmarek, *Zdolność sądowa jako problem teorii prawa*, Kraków 2006, s. 127.

¹³ H. Pietrzkowski, *Prawo do sądu (wybrane problemy)*, PS 1999/11–12, s. 6 i 17.

¹⁴ M. Lewandowicz-Machnikowska [w:] *System prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1223.

przez nie rozumieć sąd, który według regulacji procesowych jest w danej sprawie rzeczowo, miejscowo i funkcjonalnie właściwy. Pojęcie to może także oznaczać sąd, który orzeka we właściwym składzie, tj. składzie określonym przez przepisy proceduralne. Wreszcie pojęcie „właściwy sąd” może być łączone z ogólną właściwością sądów danego pionu do rozpoznania danego rodzaju spraw, co w prawie cywilnym określane jest mianem drogi sądowej¹⁵. Nadanie konstytucyjnej rangi prawu do właściwego sądu ma fundamentalne znaczenie dla urzeczywistnienia prawa do rzetelnego postępowania i wiąże się ściśle z przestrzeganiem ustalonej ustawowo kompetencji, co jest warunkiem należytego wypełnienia swych funkcji przez organy wymiaru sprawiedliwości¹⁶.

Prawo do sądu, czy też droga sądowa, która stanowi emanację tego prawa¹⁷, obowiązuje również w sprawach z zakresu prawa pracy, jako szeroko rozumianych sprawach cywilnych. W tej kategorii spraw oprócz realizacji powołanej wyżej ustrojowej zasady prawa do sądu, prawo to realizuje również zasadę wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP – ochrony pracy przez państwo, której efektem są m.in. przepisy ograniczające możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę¹⁸. Szczególnym przejawem realizacji tej funkcji ochronnej jest możliwość sądowej kontroli czynności prawnych podejmowanych przez strony w ramach wiążącego ich stosunku pracy, w tym tych najbardziej istotnych, dotyczących rozwiązania stosunku pracy.

Na płaszczyźnie podmiotowej prawo do sądu, także w zakresie sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy, 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 służbowymi, między innymi prokuratorzy i sędziowie sądów powszechnych, także w stanie spoczynku,

¹⁵ W. Sanetra, *Sąd właściwy w rozumieniu Konstytucji RP*, PS 2011/9, s. 11.

¹⁶ A. Łazarska, *Rzetelny proces cywilny*, Warszawa 2012, s. 187 i n.

¹⁷ K.W. Baran, *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach zakresu prawa pracy*, Warszawa 1996, s. 106.

¹⁸ Ł. Pisarczyk, *Cele prawa pracy a jego funkcje ochronna i organizacyjna*, PiZS 2012/12, s. 2–7.

pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi czy chociażby członkowie korpusu służby cywilnej¹⁹.

Wszczęcia sądowej kontroli mogą się domagać obie strony stosunku pracy. Sformułowanie z art. 242 § 1 k.p. dotyczące możliwości dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, odnoszące ten przepis jedynie do pracownika, nie ogranicza, a tym bardziej nie wyłącza dostępu pracodawcy do drogi sądowej, tylko eksponuje jej znaczenie dla ochrony uprawnień kontrahenta ekonomicznie słabszego²⁰.

Reasumując, istotą sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy jest prawo odwołania się do sądu pracy, którego ocenie podlega zgodność z prawem i zasadność tego rozwiązania. Ustawodawca przyjął konstrukcję prawną dopuszczającą możliwość usunięcia z obrotu prawnego wadliwych czynności prawnych pracodawcy prowadzących do ustania stosunku pracy. Oznacza to, że nawet wadliwa czynność uprawnionego podmiotu zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy jest prawnie skuteczna. Może ona zostać podważona, ale wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa²¹, co czyni z sądowej kontroli rozwiązania stosunku pracy konieczny element w funkcjonowaniu stosunków pracy i prawa pracy.

W ramach zatem fundamentalnej zasady państwa demokratycznego, jaką jest prawo do sądu, dochodzi do uruchomienia postępowania przed sądem, w trakcie którego następuje kontrola zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a więc swoista kontrola, czy postąpił on zgodnie z prawem.

Sądową kontrolę rozwiązania stosunku pracy uznaje się za trzeci (obok zasadności wypowiedzenia i związkowej kontroli zamiaru wypowiedzenia) podstawowy element konstrukcji ochrony trwałości stosunku

¹⁹ J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1466; zob. m.in. art. 89 § 2 p.u.s.p., art. 9 ust. 2 u.s.c.

²⁰ A. Kijowski, K. Gonera, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1206.

²¹ Por. m.in. wyrok SN z 19.05.2011 r., III PK 74/10, LEX nr 901631; wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK 193/11, LEX nr 1170994.

pracy²². Formę i okres wypowiedzenia, obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową oraz kontrolę zwolnienia z inicjatywy pracownika przed niezależnym organem powszechnie zalicza się ponadto do grupy środków prawnych ochrony trwałości stosunku pracy o charakterze podstawowym²³.

2.2. Środki ochrony trwałości stosunku pracy o charakterze podstawowym

2.2.1. Forma i okres wypowiedzenia umowy o pracę

Do środków bezpośrednich, o charakterze formalnym, realizujących ochronę trwałości stosunku pracy należy zaliczyć obowiązek zachowania formy pisemnej oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę oraz okres wypowiedzenia²⁴. Zauważyć trzeba, że środki te służą nie tylko ochronie interesów pracownika, ale także pracodawcy, obligując obie strony stosunku pracy do przestrzegania ustalonych reguł dotyczących sposobu ustania stosunku pracy, a tym samym konieczności głębszego rozważenia decyzji o jego rozwiązaniu. Znaczenie wymienionych środków prawnych w stabilizowaniu stosunku pracy nie jest jednakowe.

Raczej proceduralne (choć też istotne) znaczenie ma obowiązek zachowania formy pisemnej oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę (art. 30 § 3 k.p.). Spowodowane jest to tym, iż niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności czynności prawnej wypowiadającej lub rozwiązującej umowę o pracę, gdyż zastrzeżona ona została jedynie dla celów dowodowych. Wymóg zachowania

²² Zob. m.in. A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 201; por. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 178; L. Mitrus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 183.

²³ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 163.

²⁴ R. Korolec, *Środki stabilizujące stosunek pracy*, PiP 1965/3, s. 414.

formy pisemnej został bowiem ustanowiony w celu ułatwienia przeprowadzenia dowodu stwierdzającego w sposób bezsporny fakt dokonania wypowiedzenia²⁵. Skuteczne będzie więc także wypowiedzenie złożone pracownikowi ustnie lub nawet w sposób konkludentny, czyli przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające w sposób dostateczny jego wolę wypowiedzenia umowy o pracę. Musi to być jednak zachowanie, które w sposób jednoznaczny wskazuje na wolę ustania stosunku pracy po okresie wypowiedzenia²⁶, np. zobowiązanie do wykorzystania przysługującego urlopu czy też zdania powierzonego sprzętu służbowego po upływie okresu wypowiedzenia.

Jeżeli pracodawca nie zachowa jednak pisemnej formy wypowiedzenia lub oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to pomimo jego skuteczności może to być podstawą dochodzenia roszczeń przez pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę²⁷.

Oddziaływanie tego środka powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy zależy od tego, czy występuje on samodzielnie, czy też w korelacji z innymi środkami np. obowiązkiem podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie²⁸. W przypadku, gdy forma pisemna występuje samodzielnie, jej znaczenie jest raczej znikome, natomiast obowiązek podania przyczyny w piśmie wypowiadającym umowę o pracę istotnie wzmacnia ochronę pracownika przed zwolnieniem oraz samo znaczenie obowiązku zachowania formy pisemnej jako środka ochrony trwałości stosunku pracy²⁹.

Zdecydowanie większe znaczenie należy przypisać okresowi i terminowi wypowiedzenia umowy o pracę. Rola okresu wypowiedzenia, jako środka ochrony trwałości stosunku pracy, polega na tym, że daje on stronom pewien czas – okres ochronny – potrzebny na przygotowanie się do nowej sytuacji, będącej wynikiem wypowiedzenia umowy o pracę.

²⁵ R. Sadlik, *Wymogi formalne wypowiedzenia zmieniającego*, M.P.Pr. 2013/10, s. 524.

²⁶ Por. m.in. wyrok SN z 24.03.1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000/10, poz. 381; wyrok SN z 7.10.2008 r., II PK 56/08, OSNAPiUS 2010/5–6, poz. 61.

²⁷ Por. wyrok SN z 18.01.2007 r., II PK 178/06, OSNAPiUS 2009/5–6, poz. 59.

²⁸ R. Korolec, *Środki stabilizujące...*, s. 421.

²⁹ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 164.

Okresy wypowiedzenia w istocie przedłużają bowiem w czasie termin zakończenia stosunku pracy wywołanego oświadczeniem woli o wypowiedzeniu umowy o pracę³⁰. Zasadniczym kryterium, od którego polski ustawodawca uzależnił w Kodeksie pracy długość okresów wypowiedzenia umowy o pracę, jest staż pracy u danego pracodawcy³¹. Dla istnienia stażu pracy, od którego uzależniony jest okres wypowiedzenia, istotny jest fakt pozostawania w zatrudnieniu, nie mają natomiast znaczenia inne czynniki, np. rodzaj świadczonej pracy, wymiar czasu pracy, staranność w wykonywaniu obowiązków pracowniczych czy okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Aktualnie można wypowiedzieć każdą umowę o pracę, a więc nie tylko zawartą na czas nieokreślony, ale również na czas określony, bez względu na długość okresu, na jaki została ona zawarta. Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony jest uzależniony – identycznie jak w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony – wyłącznie od stażu pracy u danego pracodawcy³². Zauważyć należy, że wymóg zachowania okresu wypowiedzenia jest niezależny od konieczności istnienia przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zachowanie tego okresu nie zwalnia od podania pracownikowi informacji o przyczynie wypowiedzenia i odwrotnie, podanie tej przyczyny nie zwalnia pracodawcy od zachowania okresu wypowiedzenia, chyba że mamy do czynienia z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych³³.

Pomimo że okresy wypowiedzenia z założenia mają służyć ochronie obu stron stosunku pracy, to w praktyce w większym stopniu służą ochronie pracownika, któremu pracodawca wypowiada umowę o pracę³⁴. Można sformułować wniosek, że im dłuższy jest okres wypowiedzenia, tym sytuacja adresata wypowiedzenia jest korzystniejsza. Pogląd ten jest w zasadzie powszechnie akceptowany w odniesieniu do sytuacji, gdy

³⁰ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 164–165.

³¹ Art. 36 § 1 k.p.

³² Por. K. Kowalska [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. A. Kamińska-Pietnoczko, K. Walczak, M. Wojewódka, Warszawa 2015, s. 122.

³³ Por. A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 142.

³⁴ M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 328.

adresatem wypowiedzenia jest pracownik. Długie okresy wypowiedzenia, które musi zachować pracownik wobec pracodawcy, uważa się natomiast zazwyczaj za niekorzystne, gdyż nie pozwalają na szybsze rozwiązanie stosunku pracy i podjęcie nowej pracy³⁵.

2.2.2. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Doktryna prawa pracy zalicza kwestię zasadności wypowiedzenia umowy o pracę do kluczowych zagadnień ochrony trwałości stosunku pracy. W ramach tego zagadnienia pojawia się bowiem kwestia rozważenia dwóch przeciwstawnych stanowisk. Z jednej strony pracodawcy uważają, że prawne ograniczenia w zwalnianiu pracowników nie sprzyjają racjonalnej polityce kadrowej, a z drugiej strony, pracownikom towarzyszy obawa, że w modelu sprywatyzowanej gospodarki rozwinie się niczym nieograniczona dowolność w pozbawianiu miejsc pracy³⁶. Za- uważać należy, że do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy polskiemu ustawodawstwu nie był znany obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Stanowiło to konsekwencję zasady swobody wypowiedzania umów o pracę przez strony stosunku pracy, opartej na przepisach pochodzących z okresu międzywojennego. Wyraźny obowiązek uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony został wprowadzony do polskiego ustawodawstwa pracy dopiero z dniem 1.01.1975 r., tj. z dniem wejścia w życie Kodeksu pracy³⁷.

W systemie gospodarki rynkowej podkreśla się konieczność ochrony pracownika przed niesprawiedliwym i niesłusznym pozbawieniem go pracy³⁸, a ochrona trwałości stosunku pracy, realizowana przy pomocy wymogu uzasadnienia wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy,

³⁵ Por. A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 166.

³⁶ A. Wypych-Żywicka, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Gdańsk 1996, s. 8.

³⁷ Art. 30 i 45 k.p.

³⁸ Z. Góral, *Prawo do pracy: studium prawa polskiego w świetle porównawczym*, Łódź 1994, s. 215.