

93

OBWIESZCZENIE PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 7 lipca 1978 r.

o wytycznych orzecznictwa dla okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. z 1962 r. Nr 11, poz. 54, z 1972 r. Nr 23, poz. 166 i z 1974 r. Nr 39, poz. 231) oraz § 6 uchwały Rady Państwa z dnia 22 maja 1962 r. w sprawie regulaminu Sądu Najwyższego (Monitor Polski z 1962 r. Nr 45, poz. 210, z 1964 r. Nr 79, poz. 371 i z 1978 r. Nr 20, poz. 70), w związku z art. 279 Kodeksu pracy ogłaszam uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., ustalając wytyczne orzecznictwa dla okręgowych sądów

pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawie wykładni przepisów Kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (w szczególności przepisów art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i 4, art. 53 § 4 i art. 177 § 1 Kodeksu pracy).

Treść uchwały zamieszczona jest w załączniku do niniejszego obwieszczenia.

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego: **W. Berutowicz**

Załącznik do obwieszczenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 1978 r. (poz. 93).

UCHWAŁA PEŁNEGO SKŁADU IZBY PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 19 maja 1978 r.

Sąd Najwyższy na podstawie art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. z 1962 r. Nr 11, poz. 54, z 1972 r. Nr 23, poz. 166 i z 1974 r. Nr 39, poz. 231) uchwalił wytyczne orzecznictwa dla okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawie wykładni przepisów Kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (w szczególności przepisów art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i 4, art. 53 § 4 i art. 177 § 1 Kodeksu pracy):

Praca w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest podstawowym prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela.

Kodeks pracy chroni trwałość stosunków pracy, podnosi rangę rzetelnej i uczciwej pracy, zapewnia załogom, w szczególności poprzez ich organizacje, możliwość uczestniczenia w zarządzaniu i działalności zakładu pracy.

Kierownik socjalistycznego zakładu pracy zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa reprezentuje zakład pracy i nim zarządza, m.in. jest uprawniony do nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Ponieważ o jakości pracy i należyтым wykonywaniu zadań zakładu decydują przede wszystkim kadry, kierownik odpowiada za właściwy ich dobór. Dlatego jego decyzje w sprawach związanych z doбором załogi powinny opierać się na obiektywnych przesłankach.

Kodeks jednocześnie zapewnia związkom zawodowym współdziałanie w kształtowaniu socjalistycznych stosunków pracy oraz reguluje główne formy współdziałania kierowników zakładów pracy z organami tychże związków.

Ustawowym wyrazem zasady jednoosobowego kierownictwa zakładu pracy, jak również zasady współdziałania związków zawodowych w kształtowaniu socjalistycznych stosunków pracy, jest w zakresie rozwiązywania stosunków pracy wprowadzony przez Kodeks obowiązek współdziałania kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych w różnych formach mających zapewnić skuteczną ochronę pracownika zarówno przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem, jak i przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z zagwarantowaniem kierownikowi zakładu pracy możliwości prawidłowego kształtowania polityki kadrowej.

Zgodność z prawem rozwiązań umów o pracę zależy m.in. od zachowania przewidzianego w Kodeksie pracy trybu współdziałania kierownika zakładu z organami związku zawodowego. Właściwa przeto wykładnia i prawidłowe stosowanie przepisów normujących tę dziedzinę kodeksową — przez ujednoczenie orzecznictwa — przyczyni się do skuteczniejszej ochrony trwałości stosunku pracy i do eliminowania jednej z przyczyn sporów pracowniczych, w ostatecznym zaś wyniku — do umacniania socjalistycznych stosunków pracy.

Przedmiotem wytycznych są te przepisy Kodeksu pracy, które normują tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę, i to w takim zakresie, w jakim wywołały wątpliwości w dotychczasowym orzecznictwie.

Mając powyższe założenia na uwadze, Sąd Najwyższy — Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustala, co następuje:

I

Przewidziane przez Kodeks pracy współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związku zawodowego w razie zamierzonego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nie określony (art. 38 Kodeksu pracy) jest obligatoryjne, powszechne i uprzednie.

Wprowadzony przez Kodeks pracy tryb wypowiedzenia umów o pracę został odmiennie unormowany w stosunku do umów zawartych na okres próbny, wstępny, na czas wykonania określonej pracy i na czas określony, odmiennie zaś w stosunku do umów zawartych na czas nie określony. Przy tych ostatnich umowach wypowiedzenie dokonane przez kierownika zakładu pracy musi być poprzedzone współdziałaniem z organami związku zawodowego.

Tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z organami związku zawodowego przy wypowiedzeniu umowy o pracę jest obligatoryjny. Niezachowanie tego trybu przez kierownika zakładu pracy stanowi podstawę do domagania się przez pracownika uznania wypowiedzenia umowy za bezskuteczne lub przywrócenia go do pracy.

Rada zakładowa powinna mieć możliwość wyrażenia swego stanowiska w sprawie każdorazowego zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę i nie może skutecznie zrzec się tego uprawnienia.

Cechą charakterystyczną przyjętego przez Kodeks trybu współdziałania jest — obok obligatoryjności — jego powszechność i uprzedniość. Powszechność wyraża się w tym, że tryb ten jest obligatoryjny w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę zawartych na czas nie określony (poza wyjątkami przewidzianymi w art. 40 Kodeksu pracy oraz w przepisach szczególnych), uprzedniość zaś w tym, że musi poprzedzać wypowiedzenie umowy o pracę. Z wymaganiami uprzedniości pozostaje zawsze w kolizji złożenie najpierw pracownikowi przez kierownika zakładu pracy wypowiedzenia mu umowy o pracę i późniejsze czy nawet jednocześnie zwrócenie się do rady zakładowej, chociażby nastąpiło to na pięć dni przed datą, którą zakład pracy określił jako początek ustawowego okresu wypowiedzenia.

II

Przewidziana w art. 38 § 1 Kodeksu pracy forma pisemna dotyczy zarówno zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jak i podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 38 § 1 Kodeksu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie radę zakładową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, przy czym ustawowego wymagania formy pisemnej nie może zastąpić ustne powiadomienie o tym choćby wszystkich członków rady zakładowej.

Podanie przyczyny powinno z reguły nastąpić w piśmie zawiadamiającym radę zakładową o zamiarze wypowiedzenia, może jednak nastąpić również w jakimkolwiek innym piśmie, np. w przedstawionym radzie zakładowej odpisie wniosku skierowanym do działu kadr o rozwiązanie umowy albo w notatce służbowej przesłanej do rady zakładowej jako załącznik pisma kierownika zakładu pracy zawiadamiającego o zamiarze wypowiedzenia.

Fakt i data zawiadomienia na piśmie rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę mogą być — w razie braku najbardziej pożądanej formy w postaci pisemnego udokumentowania — dowodzone w postępowaniu przed komisją odwoławczą do spraw pracy lub okręgowym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych za pomocą wszelkich dowodów, nie wyłączając dowodu z zeznań świadków.

III

Tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową jest zachowany również wtedy, gdy choć jedna z przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę podana radzie zakładowej była rzeczywista. Komisja odwoławcza do spraw pracy lub okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych mogą — jeżeli tryb współdziałania z radą zakładową został zachowany — rozważyć inne od podanych radzie zakładowej przyczyny dla dokonania oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Artykuł 38 § 1 Kodeksu pracy zobowiązuje kierownika zakładu pracy do podania radzie zakładowej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oczywiście przyczyna ta musi być rzeczywista. Jeżeli przyczyn takich było więcej, cel współdziałania z radą zakładową przemawia za przytoczeniem ich wszystkich. Chodzi bowiem o ustalenie, czy zamierzone wypowiedzenie jest uzasadnione w okolicznościach konkretnego przypadku.

Podana przez kierownika zakładu pracy przyczyna leżąca u podstaw zamierzonego wypowiedzenia powinna odpowiadać obiektywnemu stanowi faktycznemu. Tryb współdziałania jest zachowany, choćby się okazało, że rzeczywista przyczyna podana radzie w konkretnej sytuacji nie prowadzi do uznania, że wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione.

Przyczyna, o której mowa, powinna być podana radzie zakładowej w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych. Dopiero bowiem skonkretyzowanie przyczyny umożliwia jej sprawdzenie i ocenę, a w następstwie zajęcie przez radę zakładową stanowiska w sprawie zamierzonego rozwiązania umowy o pracę.

Zakres kognicji organu rozstrzygającego spór nie jest ograniczony wyłącznie do podanych przyczyn, organ ten bowiem bierze pod uwagę całokształt okoliczności ujawnionych w sprawie i dopiero na ich podstawie ocenia, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i przepisy ustawy z dnia 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1974 r. Nr 39, poz. 231 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. z 1976 r. Nr 31, poz. 183) nie zawierają w tym względzie ograniczeń. Dlatego też nie ma przeszkód, aby zakład pracy w postępowaniu przed organami rozstrzygającymi spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy powoływał się również na inne przyczyny rzeczywiste istniejące, a mające uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązek współdziałania w zakresie dodatkowo powołanych przyczyn nie jest wymagany, jeżeli tylko tryb współdziałania z radą zakładową został zachowany co najmniej w zakresie jednej rzeczywistej przyczyny.

IV

Umotywowane zastrzeżenia rady zakładowej zgłoszone na piśmie czynią obligatoryjnym — w razie nieodstąpienia przez kierownika zakładu pracy od zamiaru wypowiedzenia — przedstawienie sprawy przewodniczącemu instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową.

Wypowiedzenie dokonane mimo zastrzeżeń rady zakładowej podtrzymanych przez przewodniczącego nadrzędnej instancji związkowej nie może być uznane z tej przyczyny za naruszające przepisy o wypowiedzianiu umów o pracę.

Kodeks pracy nie zobowiązuje rady zakładowej do zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zajętych stanowisku. Jeżeli jednak rada zakładowa zgłasza zastrzeżenia, muszą być one dokonane na piśmie i umotywowane. Wystarczy przesłanie wyciągu z protokołu posiedzenia rady zakładowej w części zawierającej zastrzeżenia, jak to przewiduje pkt 4 rozdziału I wytycznych CRZZ z dnia 19 czerwca 1975 r. w sprawie zadań instancji związkowych przy stosowaniu niektórych przepisów Kodeksu pracy (Biuletyn CRZZ z 1975 r. Nr 11, poz. 65). Zastrzeżenia te mają charakter opiniodawczy. W razie zgłoszenia zastrzeżeń istnych lub nie umotywowanych nie powstaje obowiązek podjęcia trybu współdziałania drugiego stopnia.

Zastrzeżenia rady zakładowej nie muszą być formułowane w postaci kategorycznego sprzeciwu. Wystarczy, jeżeli rada stwierdzi, że zamiar wypowiedzenia umowy budzi istotne wątpliwości, że pracownik powinien być raczej

przeniesiony na inne stanowisko, zamiast zwolniony z pracy itp.

Zastrzeżenia rady zakładowej — mimo ich opiniodawczego charakteru — mają duże praktyczne znaczenie. Nie uszczuplając bowiem kompetencji i odpowiedzialności kierownika zakładu pracy w zakresie polityki kadrowej, jednocześnie zapobiegają zbyt pochopnym, nieuzasadnionym wypowiedzeniom.

Tryb współdziałania w zakresie zamierzonego wypowiedzenia jest dwustopniowy.

Kierownik zakładu pracy bowiem, w razie zgłoszenia przez radę zakładową w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia umotywowanych pisemnych zastrzeżeń, jeżeli nie odstępuje od zamiaru wypowiedzenia umowy, jest zobowiązany zwrócić się do przewodniczącego instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową o wyrażenie poglądu w sprawie zgłoszonych zastrzeżeń. Instancją tą jest — według powołanych wytycznych CRZZ z dnia 19 czerwca 1975 r. — wojewódzka rada związków zawodowych, a gdy zastrzeżenia do zamierzonego wypowiedzenia zgłosiła rada zakładowa działająca w urzędzie lub instytucji centralnej — zarząd główny właściwego związku zawodowego. Dopiero po upływie 5 dni od przedstawienia sprawy albo wcześniej, gdy przewodniczący instancji związkowej zajął już stanowisko, kierownik zakładu pracy może dokonać wypowiedzenia. Zastrzeżenia rady, nawet podtrzymane przez przewodniczącego instancji związkowej, nie uniemożliwiają kierownikowi zakładu pracy dokonania wypowiedzenia, mają jednak ten walor, iż powinny skłaniać kierownika zakładu pracy do ponownego rozważenia celowości wypowiedzenia umowy o pracę. Niezachowanie w tym wypadku dwustopniowego trybu współdziałania powoduje, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, co daje podstawę do orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia lub do przywrócenia do pracy.

V

Tryb współdziałania drugiego stopnia nie wymaga zachowania określonej formy. Pożądane jest jednak, aby zarówno przedstawienie sprawy przez kierownika zakładu przewodniczącemu instancji z związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową, jak i wypowiedź przewodniczącego zostały dokonane w formie pisemnej.

Przedstawienie sprawy przez kierownika zakładu pracy przewodniczącemu instancji bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową w razie niepodzielenia zastrzeżeń zgłoszonych w terminie przez radę zakładową oraz wypowiedź przewodniczącego tej instancji w kwestii zastrzeżeń rady zakładowej nie wymagają określonej formy. Pożądane jednak jest, aby zarówno przedstawienie sprawy przez kierownika zakładu pracy, jak i wypowiedź przewodniczącego były dokonane w formie pisemnej, głównie ze względu na mogące powstać w razie sporu trudności dowodowe i związaną z reguły z postępowaniem dowodowym konieczność odrywania od zajęć osób zajmujących odpowiedzialne stanowiska w zakładzie pracy, co musiałoby z kolei pociągać za sobą niepotrzebne koszty społeczne. W dotychczasowej praktyce zasadnie przeto stosuje się formę pisemną w rozważanych wypadkach.

Niezachowanie formy pisemnej w takich wypadkach nie daje jednak podstaw do uznania, że wypowiedzenie jest niezgodne z wymaganiami prawa w rozumieniu art. 46 Kodeksu pracy.

VI

Organem związkowym właściwym do rozpatrzenia zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę jest odpowiednio: rada zakładowa lub działające w jej imieniu prezydium, delegat związkowy i nadrzędna instancja związkowa.

Kierownik zakładu pracy zawiadamia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę radę zakładową działającą w zakładzie pracy, a gdy w danym zakładzie nie ma rady zakładowej — delegata związkowego (art. 24 § 1 Kodeksu pracy). Jeżeli zaś w danym zakładzie pracy nie ma organu związkowego, uprawnienie rady zakładowej wykonuje właściwa nadrzędna instancja związku zawodowego (art. 24 § 2 Kodeksu pracy). Według cytowanych wytycznych CRZZ z dnia 19 czerwca 1975 r. tą właściwą nadrzędną instancją związkową jest wojewódzka rada związków zawodowych.

Zawiadomienie przez kierownika zakładu pracy rady oddziałowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę nie wyczerpuje trybu przewidzianego w art. 38 Kodeksu pracy (por. § 52 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w brzmieniu nadanym przez VIII Kongres Związków Zawodowych z dnia 8 grudnia 1976 r. — Biuletyn CRZZ z 1977 r. Nr 4, poz. 25). Również udział członka rady zakładowej, choćby był nim przewodniczący rady zakładowej, w posiedzeniu aktywu zakładowego rozpatrującego sprawę zamierzonego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę nie zwalnia kierownika zakładu od obowiązku zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia. Pogląd tego zespołu, a także stanowisko wyrażone przez członka rady zakładowej nie mogą bowiem zastąpić stanowiska rady zakładowej.

Właściwym organem związku zawodowego do rozpatrzenia zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę jest również działające w imieniu rady zakładowej prezydium tej rady. Prezydium to bowiem jest uprawnione do wyrażenia zastrzeżeń z mocy § 48 ust. 2 statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w związku z postanowieniem pkt 1 rozdziału I powołanych wytycznych CRZZ z dnia 19 czerwca 1975 r.

VII

Postępowanie rady zakładowej nie podlega ocenie organów rozpatrujących spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Jeżeli jednak rada zakładowa przekazała swoje stanowisko w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę kierownikowi zakładu pracy, dopuszczalne jest badanie, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy.

Kodeks pracy nie wymaga od rady zakładowej wyraźnego ustosunkowania się do każdego zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zamierzonym wypowiedzeniu umowy o pracę, lecz określa termin, w którym może ona

zgłosić swoje zastrzeżenia, jak również ustanawia formę tych zastrzeżeń i wymagania ich umotywowania.

Określony w art. 38 Kodeksu pracy tryb współdziałania obowiązuje zakład pracy, który też ponosi konsekwencję jego naruszenia (art. 46 Kodeksu pracy). Nie jest jednak zgodne z powyższymi przepisami obciążenie zakładu pracy konsekwencjami nieprawidłowego postępowania rady zakładowej. Dla stwierdzenia przez organ rozstrzygający spór o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywrócenie do pracy, czy zachowany został tryb przewidziany w art. 38 Kodeksu pracy, wystarczy ustalenie, że kierownik zakładu pracy dopełnił obowiązków wskazanych w tym przepisie. Przepisy Kodeksu pracy nie uzależniają bowiem skuteczności dokonanego wypowiedzenia od stwierdzenia, że organy związkowe należycie rozpatrzyły zawiadomienie kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia. Jeżeli kierownik prawidłowo zawiadomił radę zakładową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a postępowanie rady zakładowej dotknięte było wadliwością, to wypowiedzenie nie może być z tej przyczyny uznane za dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Powyższe stwierdzenia wynikają z zasady, że badanie prawidłowości i merytorycznej zasadności czynności organów związkowych zastrzeżone jest instancjom związkowym. Zasada ta nie doznaje wyjątku wówczas, gdy organ związkowy milczy. Tylko gdy od stanowiska rady zakładowej zależy ocena prawidłowości postępowania kierownika zakładu pracy w zakresie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem (np. w razie wypowiedzenia przed upływem 5-dniowego terminu z art. 38 § 2 Kodeksu pracy w sytuacji przewidzianej w tezie VIII, w razie zaniechania przez kierownika zakładu pracy przedstawienia sprawy zgodnie z art. 38 § 3 Kodeksu pracy przewodniczącemu nadrzędnej instancji związkowej, wobec tego, że zastrzeżenie do zamierzonego wypowiedzenia zgłosił niewłaściwy organ związkowy) — może w razie sporu okazać się konieczne badanie, czy stanowisko to wyrażone zostało przez właściwy organ związkowy.

Organy rozstrzygające spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy będą mogły — w razie stwierdzenia nieprawidłowości postępowania organów związkowych — informować o tym właściwe nadrzędne instancje związkowe.

VIII

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez zakład pracy przed upływem 5 dni od otrzymania przez radę zakładową pisemnego zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę narusza tryb określony w art. 38 Kodeksu pracy, chyba że przed upływem tego okresu rada zakładowa powiadomi kierownika zakładu pracy, iż nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia.

W razie niezgłoszenia zastrzeżeń przez radę zakładową w terminie określonym w art. 38 § 2 Kodeksu pracy kierownik zakładu pracy może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę. Wcześniejse wypowiedzenie, dokonane przed upływem 5-dniowego terminu, narusza w zasadzie tryb określony w art. 38 Kodeksu pracy.

W praktyce zdarzają się wypadki, że rada zakładowa zawiadamia zakład pracy o braku zastrzeżeń. W tej sytuacji uznać należy, że kierownik zakładu pracy może dokonać wypowiedzenia bez wyczekiwania na upływ wskazanego wyżej terminu 5-dniowego. Osiągnięty bowiem został cel, dla którego termin ten został ustanowiony, mianowicie umożliwienie radzie zakładowej ustosunkowania się do zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę. Takie też rozwiązanie przyjęte zostało w art. 38 § 4 Kodeksu pracy, gdy w związku z zastrzeżeniami zgłoszonymi przez radę zakładową kierownik zakładu pracy przedstawił sprawę wypowiedzenia przewodniczącemu instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową, który w terminie 5-dniowym od przedstawienia mu sprawy zajął stanowisko w kwestii zastrzeżeń rady zakładowej.

Przed wyczerpaniem trybu określonego w art. 38 Kodeksu pracy zakład pracy nie może dokonać wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Toteż nie sanuje wypowiedzenia naruszającego powyższy tryb okoliczność, że rada zakładowa po takim wadliwym wypowiedzeniu nie zgłosiła do niego zastrzeżeń.

IX

Kierownik zakładu pracy powinien oczekiwać stanowiska rady zakładowej przez okres, w którym w zwykłym toku czynności mogło ono dojść do niego, przy zachowaniu dla rady zakładowej 5-dniowego terminu na zgłoszenie zastrzeżeń.

Pięciodniowy termin z art. 38 § 2 Kodeksu pracy na zgłoszenie przez radę zakładową umotywowanych zastrzeżeń zaczyna biec dopiero od daty otrzymania przez radę zakładową zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Termin zgłoszenia przez radę zakładową umotywowanych zastrzeżeń w ciągu 5 dni, liczony od dnia następnego po otrzymaniu przez radę zawiadomienia (art. 111 § 2 Kodeksu pracy w związku z art. 300 Kodeksu pracy), kończy się z upływem piątego dnia od tej daty.

Pięciodniowy termin ustanowiony został w tym celu, aby rada mogła wykonać swój obowiązek w sposób realny, a kierownik zakładu pracy mógł podjąć decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę bez niepotrzebnej zwłoki.

Okres wyczekiwania obejmuje więc czas niezbędny do doręczenia radzie zakładowej zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, czas niezbędny do ewentualnego przesłania stanowiska rady zakładowej kierownikowi zakładu pracy oraz pełne 5 dni, jakie powinna mieć do swej dyspozycji rada zakładowa w celu zajęcia stanowiska co do zamierzonego wypowiedzenia i przekazania (wysłania) o nim zawiadomienia.

X

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest zgodne z art. 38 Kodeksu pracy, gdy pismo o wypowiedzeniu zostało wysłane pracownikowi po upływie terminu przewidzianego w art. 38 § 2 Kodeksu pracy, a wcześniej tylko wówczas, gdy przed upły-

wem tego terminu rada zakładowa zawiadomi kierownika zakładu pracy o braku zastrzeżeń.

Współdziałanie kierownika zakładu pracy z radą zakładową dotyczy zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, musi więc wyprzedzać wypowiedzenie. Pismo w sprawie wypowiedzenia nie może być przeto wysłane pracownikowi przed wyczerpaniem trybu współdziałania, to znaczy przed upływem 5 dni od zawiadomienia rady zakładowej, a wcześniej może być wysłane tylko wtedy, gdy rada zakładowa przed upływem pięciodniowego terminu zawiadomi kierownika, że nie zgłasza zastrzeżeń.

XI

Tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową, w razie zamierzonego przez kierownika wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub płacy, jest obligatoryjny.

W razie zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego rada zakładowa powinna być zawiadomiona na piśmie nie tylko o samym zamiarze wypowiedzenia i przyczynie uzasadniającej zmianę warunków pracy lub płacy, lecz z reguły także o nowych warunkach pracy i płacy, jakie mają być zaproponowane pracownikowi (art. 42 § 1, 2 i 3 Kodeksu pracy).

Kodeks pracy nakazuje w art. 42 § 1 Kodeksu pracy odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w tym także art. 38 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 42 § 3 Kodeksu pracy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest czynnością prawną o charakterze złożonym, której głównym celem jest zmiana dotychczasowego stosunku pracy, a celem alternatywnym — jego rozwiązanie, jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków. Charakter prawny tej czynności nie wyłącza, lecz przeciwnie — przemawia za objęciem obowiązkiem współdziałania z radą zakładową zamiaru kierownika wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż czynność ta może doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy.

Z charakteru prawnego wypowiedzenia zmieniającego jako czynności prawnej, która obejmuje zarówno wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 Kodeksu pracy), jak i ofertę zatrudnienia pracownika na nowych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia (art. 42 § 2 i 3 Kodeksu pracy), wynika obowiązek posłania radzie zakładowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także obowiązek wskazania nowych warunków pracy i płacy, jakie kierownik zamierza jednocześnie zaproponować pracownikowi. Tylko wtedy rada zakładowa będzie mogła ocenić zarówno zasadność takiego zamiaru kierownika zakładu pracy w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających samo wypowiedzenie, jak i adekwatność propozycji nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy.

Zachowanie powyższego trybu nie jest konieczne wówczas, gdy kierownik zakładu pracy — mimo niezgło-

szenia przez radę zakładową zastrzeżeń co do zamierzonego wypowiedzenia umowy — zmienia swą decyzję i zamiast wypowiedzenia definitywnego dokonuje wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, ustawowy bowiem nakaz stosowania jedynie odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 Kodeksu pracy) zwalnia od trybu współdziałania w sytuacji, gdy kierownik podejmuje decyzję korzystniejszą dla pracownika. Tak samo nie zachodzi potrzeba współdziałania z radą zakładową, gdy kierownik zasięgał opinii rady zakładowej co do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, a następnie — mimo braku zastrzeżeń rady zakładowej — zmienił swą decyzję i dokonał wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy pracownikowi w sytuacji unormowanej w art. 43 Kodeksu pracy wymaga również wyczerpania trybu współdziałania przewidzianego w art. 38 Kodeksu pracy.

XII

Upływ czasu dzielący zakończenie postępowania przewidzianego w art. 38 Kodeksu pracy od mającego nastąpić wypowiedzenia pracownikowi przez kierownika zakładu pracy umowy o pracę może uzasadniać konieczność ponownego zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia.

Obligatoryjność ponownienia trybu współdziałania będzie zachodziła w sytuacji, gdy kierownik zakładu pracy — po wyczerpaniu trybu współdziałania z radą zakładową w sprawie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę — odstąpił od zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę i po upływie pewnego czasu ponownie upatruje potrzebę wypowiedzenia umowy pracownikowi z tych samych przyczyn. Również upływ czasu, który sam przez się nie pozbawia skutków prawnych wyczerpanego już trybu, może stwarzać domniemanie faktyczne odstąpienia zakładu pracy od zamiaru wypowiedzenia, chyba że zaszły okoliczności wyłączające okresowo dopuszczalność wypowiedzenia (np. przewidziane w art. 41 Kodeksu pracy).

Krótkie terminy ustawowe w postępowaniu w sprawach pracowniczych wskazują na potrzebę szybkości tego postępowania. W sytuacji gdy kierownik zakładu pracy nie odstępował od zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ocena, jaki upływ czasu uczyni wyrażone poprzednio przez radę zakładową stanowisko za pozbawione skutków prawnych, zależy będzie od okoliczności konkretnego wypadku i dlatego jego ściśle określenie nie jest możliwe. Praktyczne względy skłaniają do przyjęcia, iż z reguły orientacyjnym terminem do uznania takiego upływu czasu może być termin miesięczny. W każdym razie przekroczenie takiego terminu po wyczerpaniu trybu z art. 38 Kodeksu pracy prowadzić może do domniemania, iż kierownik odstąpił od zamiaru wypowiedzenia. Przemawia za tym także możliwość zmiany w tym czasie istotnych okoliczności mogących mieć wpływ na stanowisko rady zakładowej.

Podobnie oceniać należy zwłokę w przedstawieniu sprawy przewodniczącemu nadrzędnej instancji związkowej w razie nieuwzględnienia przez kierownika zakładu pracy zastrzeżeń zgłoszonych przez radę zakładową (art. 38 § 3 Kodeksu pracy).

XIII

- a) Przewidziane przez Kodeks pracy współdziałanie kierownika zakładu pracy z radą zakładową w sprawie rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę — nie tylko zawartej na czas nie określony — jest obligatoryjne, powszechne, uprzednie i jednostopniowe.
- b) Organem związkowym właściwym do rozpatrzenia zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz do wyrażenia zgody z art. 177 § 1 Kodeksu pracy jest odpowiednio: rada zakładowa lub działające w jej imieniu prezydium, delegat związkowy i nadrzędna instancja związkowa.
- c) Postępowanie rady zakładowej w sprawie opinii z art. 52 § 3 Kodeksu pracy oraz postępowanie organów związkowych w sprawie zgody z art. 52 § 4 i z art. 177 § 1 Kodeksu pracy nie podlegają ocenie organów rozpatrujących spory o rozszczenie pracowników ze stosunku pracy. Jeżeli jednak rada zakładowa lub nadrzędna instancja związkowa przekazały swoje stanowisko kierownikowi zakładu pracy, dopuszczalne jest badanie, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy.
- d) Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonane przez zakład pracy przed upływem 3 dni od otrzymania przez radę zakładową zawiadomienia kierownika zakładu pracy o przyczynie uzasadniającej takie rozwiązanie umowy, narusza tryb określony w art. 52 § 3 Kodeksu pracy, chyba że przed upływem tego okresu rada zakładowa wyrazi swoją opinię.
- e) Do terminów określonych w art. 52 § 3 i art. 53 § 4 Kodeksu pracy mają odpowiednie zastosowanie zasady ustalone w тезach IX i X niniejszych wytycznych.
- f) Do formy zawiadomienia rady zakładowej przez kierownika zakładu pracy o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i do zastrzeżeń rady zakładowej w postaci opinii mają odpowiednio zastosowanie zasady ustalone w тезie V niniejszych wytycznych.

Przytoczone wyżej zasady od a) do e), obowiązujące przy współdziałaniu kierownika zakładu pracy z radą zakładową w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie różnią się w swojej podstawowej treści od zasad obowiązujących przy współdziałaniu z radą zakładową co do zamierzonego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę i dlatego uzasadnienie tych zasad ma tu odpowiednie zastosowanie.

Dwa jednak zagadnienia wymagają odrębnego omówienia.

Tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową jest obligatoryjny również przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Przesądza o tym treść art. 53 § 4 Kodeksu pracy, który nakazuje stosować odpowiednio przepis art. 52 § 3 Kodeksu pracy. Nie ma zaś żadnych uzasadnionych przesłanek społeczno-prawnych, aby nie stosować omawianej ochrony wobec pracownika, z którym zakład pracy zamierza rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Niezachowanie trybu współdziałania wywołuje też w takiej sytuacji skutki przewidziane w art. 56 Kodeksu pracy.

W przeciwieństwie zaś do dwustopniowego trybu współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową co do zamierzonego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem zastrzeżenia rady zakładowej co do zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zobowiązują do podjęcia trybu współdziałania drugiego stopnia. W związku z tym kierownik zakładu pracy może niezwłocznie po zapoznaniu się z opinią rady rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nie podziela stanowiska rady i nie odstępuje od zamiaru rozwiązania umowy o pracę.

Kodeks pracy nie przewiduje formy pisemnej zarówno dla zawiadomienia rady zakładowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i dla wyrażonych przez radę zakładową zastrzeżeń w postaci opinii. Uzasadnia takie unormowanie pilność nieodłącznie związana z instytucją rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pożądane jednak jest, aby zarówno zawiadomienie o przyczynie, jak i zastrzeżenia rady dokonane były w formie pisemnej, zwłaszcza w zestawieniu z wymaganiami formy pisemnej dla takich czynności przy współdziałaniu w zakresie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę oraz ze względu na mogące powstać w razie sporu trudności dowodowe i często ze względu na konieczność odrywania od zajęć osób zajmujących odpowiedzialne stanowiska w zakładzie pracy, powodującego niepotrzebne koszty społeczne. W dotychczasowej praktyce zasadnie przeto stosuje się formę pisemną w rozważanych wypadkach.

Niezachowanie formy pisemnej w takich wypadkach nie daje jednak podstaw do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z wymaganiami prawa w rozumieniu art. 56 Kodeksu pracy.

XIV

Zawiadomienie rady zakładowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 Kodeksu pracy) powinno zawierać przytoczenie tych faktów, które zakład zamierza wskazać pracownikowi jako przyczynę uzasadniającą natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę.

Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przewidzianych w art. 52 Kodeksu pracy jest najsurowszym środkiem stosowanym przez zakład pracy w celu doprowadzenia do ustania stosunku pracy. Wszelkie przeto przepisy dotyczące takiego rozwiązania podlegają ścisłej wykładni. Na pojęcie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 § 3 Kodeksu pracy składają

się konkretne fakty, które zakład pracy chce wykorzystać dla wspomnianego celu, i to w ograniczonym czasie. Współdziałanie kierownika zakładu pracy z radą zakładową wymaga poinformowania rady o tych faktach i o tym, że zakład pracy, opierając się na nich, zamierza rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powoływanie się w dalszym toku postępowania na inne przyczyny, o których rada zakładowa nie była powiadomiona, stanowi obejście warunku współdziałania z nią i jest z tej przyczyny niedopuszczalne.

XV

Wymagana przepisem art. 52 § 4 Kodeksu pracy zgoda bezpośrednio nadrzędnej instancji związkowej nad radą zakładową na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady zakładowej lub delegatem związkowym z ich winy jest obligatoryjna, stanowcza i musi być uprzednia.

W razie uzyskania zgody nie jest konieczne podjęcie trybu współdziałania z radą zakładową z art. 52 § 3 Kodeksu pracy.

Do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z członkiem rady zakładowej lub delegatem związkowym z przyczyn zawinionych jest potrzebna zgoda bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową instancji związkowej (art. 52 § 4 Kodeksu pracy), którą jest zarząd główny związku zawodowego, jak wyjaśniają powołane poprzednio wytyczne CRZZ z dnia 19 czerwca 1975 r.

Odmowne stanowisko właściwej instancji związkowej w tej sprawie jest dla kierownika zakładu pracy wiążące w tym znaczeniu, że w związku z brakiem zgody nie ma on prawa rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z wymienionymi pracownikami. Milczenie instancji związkowej nie może być uznane za dorozumianą zgodę. Kodeks nie przewiduje żadnego terminu do wyrażenia zgody, dopóki zatem zgoda nie zostanie wyrażona, dopóty zakład pracy nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Nie jest wystarczające uzyskanie zgody na rozwiązanie umowy po złożeniu oświadczenia wobec pracownika o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę.

Stanowczy charakter wymaganej zgody odróżnia ją w sposób zasadniczy od stanowiska rady zakładowej w sprawie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidzianego w art. 38 Kodeksu pracy oraz od opinii w sprawie zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 Kodeksu pracy).

Szczególnie unormowana ochrona członka rady zakładowej w art. 52 § 4 Kodeksu pracy, jako dalej idąca forma kontroli związkowej, konsumuje ochronę z art. 52 § 3 Kodeksu pracy. Jednakże ochrona ta nie eliminuje potrzeby wyjednania zgody innych organów, jeżeli jest ona wymagana dla skutecznego rozwiązania umowy o pracę z mocy przepisu szczególnego (np. zgoda właściwego terenowego organu administracji państwowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem będącym inwalidą wojennym lub wojskowym).

Członek rady zakładowej i delegat związkowy w systemie prawnym przedkodeksowym korzystali z ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 28 dekretu

z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. Nr 8, poz. 36 z późniejszymi zmianami), obejmującej warunkiem zgody właściwego organu związków zawodowych również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych. Pod rządem Kodeksu pracy ochrona z art. 28 powołanego dekretu została zastąpiona ochroną z art. 39 i 52 § 4 Kodeksu pracy. Artykuł 28 dekretu nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. V § 1 przepisów wprowadzających Kodeks pracy, w związku z czym podlega ogólnej klauzuli derogacyjnej z art. III § 1 tych przepisów. W konsekwencji, obecnie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z członkiem rady zakładowej lub delegatem związkowym z przyczyn niezawinionych nie wymaga zgody nadrzędnej instancji związkowej. Konieczne jest natomiast zachowanie trybu współdziałania określonego w art. 52 § 3 w związku z art. 53 § 4 Kodeksu pracy.

XVI

Wymagana przepisem art. 177 § 1 Kodeksu pracy zgoda rady zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego jest obligatoryjna i musi być uprzednia.

Odmowa zgody przez radę zakładową powoduje konieczność rozpatrzenia sprawy — w razie podtrzymywania zamiaru rozwiązania umowy o pracę przez kierownika zakładu — przez jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy, która może wyrazić zgodę na rozwiązanie umowy o pracę tylko po osiągnięciu porozumienia w tej sprawie z właściwą instancją związków zawodowych.

Zgodnie z art. 177 § 1 Kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy możliwe jest jedynie wtedy, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i rada zakładowa wyrazi na to zgodę. Interpretowane łącznie § 1 i § 4 art. 177 Kodeksu pracy wskazują, że rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownicy nastąpić może (z wyjątkiem likwidacji zakładu pracy) bez jej zgody jedynie w drodze rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Unormowanie szczególne w art. 177 Kodeksu pracy dotyczy m.in. związkowej kontroli bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy z kobietą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Wymagana jest tu bowiem zgoda rady zakładowej, która musi być uprzednia.

W myśl art. 177 § 1 Kodeksu pracy, w razie odmowy zgody przez radę zakładową kierownik zakładu pracy może odwołać się do jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, która rozstrzyga sprawę po porozumieniu z właściwą instancją związków zawodowych. Porozumienie to konieczne jest wtedy, gdy jednostka nadrzędna zamierza wyrazić zgodę na rozwiązanie umowy o pracę.

Nadrzędną instancją związków zawodowych, po porozumieniu z którą jednostka nadrzędna nad zakładem pracy dokonuje ponownego rozpatrzenia sprawy rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, jest — zgodnie z powołanymi

wytycznymi CRZZ z dnia 19 czerwca 1975 r. — zarząd główny właściwego związku zawodowego.

Zawarte w przepisie art. 177 § 1 Kodeksu pracy pojęcie „porozumienia” należy rozumieć jako osiągnięcie zgodnych stanowisk podmiotów uczestniczących w rozpatrywaniu sprawy. W razie braku między nimi zgodnego stanowiska należy uznać, że nie osiągnięto porozumienia.

Odmienna wykładnia prowadziłaby do osłabienia szczególnej ochrony stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, jaką ustawodawca Polski Ludowej zagwarantował im w Kodeksie pracy.

Niezachowanie tego trybu powoduje, że rozwiązanie umowy o pracę uważać należy za dokonane z naruszeniem art. 177 Kodeksu pracy.