

Wprowadzenie

1. Podstawowym źródłem egzystencji człowieka jest z reguły praca zarobkowa, a stabilizacja sytuacji zawodowej jest bardzo pożądaną wartością. Z tej perspektywy wśród różnych form świadczenia pracy najkorzystniejsza jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Gwarantuje ona nie tylko pełnię praw pracowniczych oraz ochronę z zakresu ubezpieczeń społecznych, ale zakłada także trwałość więzi prawnej. Zgodnie bowiem z regulacjami naszego prawa pracy rozwiązanie takiej umowy za wypowiedzeniem jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy zaistnieje merytoryczna przyczyna takiej czynności. Dla prawidłowości działań pracodawcy niezbędne jest również dochowanie odpowiednich procedur i wymogów formalnych.

Zrozumiałe jest, że pracodawcy są zainteresowani jak najszerszymi kompetencjami do zwalniania pracowników. Duży zakres swobody w wypowiedzaniu umów umożliwia elastyczne kształtowanie składu załogi pod kątem potrzeb zakładu pracy. W interesie pracowników leży natomiast jak najdalej idąca stabilizacja zatrudnienia, a nawet zakazy rozwiązywania umowy o pracę. Takie regulacje mogłyby umożliwić utrzymanie miejsca pracy do momentu samodzielnego wypowiedzenia umowy lub zakończenia kariery zawodowej, np. przez przejście na emeryturę. Oczywiście w warunkach społecznej gospodarki rynkowej żadne z tych skrajnych stanowisk nie zasługuje na aprobatę ani nie ma szans na realizację.

Trudno jest przecenić ochronę przed arbitralnym i bezzasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Istnienie przepisów z tego zakresu w dużym stopniu wpływa na postawę pracownika w codziennym funkcjonowaniu zakładu pracy. Tylko pracownik cieszący się stabilizacją zatrudnienia jest skłonny egzekwować swoje uprawnienia. Świadomość trwałości więzi z zakładem pracy może wpływać na nastawienie do obowiązków pracowniczych oraz gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z drugiej strony jednostronne rozwiązanie umowy z istoty rzeczy zakłada rozbieżność interesów pracodawcy i pracownika. Wypowiedzenie umowy przez podmiot zatrudniający, nawet w pełni uzasadnione i prawidłowe, oznacza utratę źródła regularnego dochodu oraz powoduje dotkliwe konsekwencje dla pracownika i jego rodziny. Skutki

utruty zatrudnienia wykraczają zresztą poza wymiar jednostkowy. Zwolniony pracownik staje się beneficjentem świadczeń z tytułu bezrobocia lub pomocy społecznej, a brak aktywności zarobkowej oraz uiszczania składek negatywnie wpłynie na jego przyszłe uprawnienia emerytalne.

Ustawodawca oraz partnerzy społeczni powinni wypracować regulacje prawne, które będą kompromisem pomiędzy potrzebami stron oraz interesem publicznym. Służą temu instytucje powszechnej oraz szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Na gruncie naszego ustawodawstwa pierwsza z nich obejmuje pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Opiera się ona przesłance istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, uprawnieniach konsultacyjnych związków zawodowych, a także możliwości sądowego przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Z kolei ochrona szczególna gwarantuje dalej idącą stabilizację zatrudnienia pracownikom w określonych sytuacjach życiowych oraz pełniących funkcje publiczne lub społeczne.

W niniejszej monografii koncentruję się na jednym z aspektów problematyki ustania umowy o pracę, jakim jest jej wypowiedzenie przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika. Instytucję poddaną analizie postrzegam jako narzędzie służące zagwarantowaniu stabilizacji zatrudnienia oraz ochronie przed arbitralnym zwolnieniem.

2. Wypowiedzenie umowy o pracę może być motywowane okolicznościami dotyczącymi zakładu pracy lub pracownika. Pierwsza z kategorii obejmuje zwłaszcza zwolnienia grupowe, co z reguły jest następstwem procesów restrukturyzacyjnych lub trudności gospodarczych. Przyczyny leżące po stronie zatrudnionych mogą być bardzo zróżnicowane, a potencjalna różnorodność stanów faktycznych jest wręcz nieograniczona.

A priori można założyć, że pracownik wykonujący pracę sumiennie i starannie zasługuje na skuteczną ochronę przed rozwiązaniem umowy z przyczyn go dotyczących. Powstaje pytanie, czy regulacje obowiązujące w Polsce rzeczywiście gwarantują mu stabilizację zatrudnienia. Kolejne fundamentalne pytanie dotyczy traktowania pracownika, który nie jest w stanie sprostać oczekiwaniom pracodawcy. Rzecz jasna, pracodawca może kierować się potrzebami zakładu pracy. W pewnych okolicznościach zastąpienie pracownika innym kandydatem będzie uzasadnione, a nawet niezbędne. Jednocześnie nie można zaakceptować dopuszczalności wypowiedzenia umowy w każdym przypadku, gdy pracownik przestaje być użyteczny i nie jest w stanie świadczyć pracy przewidzianej umową. Należy zastanowić się, w jakim stopniu pracodawca powinien tolerować mankamenty po stronie pracownika i niedoskonałości

w pełnieniu obowiązków, a także akceptować ich negatywne konsekwencje dla zakładu pracy. Dylematy te mogą dotyczyć np. częstych nieobecności spowodowanych chorobą, niestarannego świadczenia pracy, pogarszającego się stanu zdrowia lub zaawansowanego wieku, czy wreszcie nieudolności i posiadania „dwóch lewych rąk”.

Polski model ochrony przed bezzasadnym rozwiązaniem umowy przez pracodawcę opiera się na przyczynowości wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, uzupełnionej uprzednią konsultacją związkową oraz następującą kontrolą sądową z inicjatywy zwolnionego pracownika. Dlatego moje rozważania koncentrują się przede wszystkim na bezterminowej umowie o pracę. Biorąc pod uwagę zmieniające się realia rynku pracy, nawiązuję również do pozostałych rodzajów umów, w tym zwłaszcza umowy na czas określony.

Ochrona przed wypowiedzeniem jest przedmiotem licznych przepisów ustawowych. Dla przyczynowości działań pracodawcy fundamentalne znaczenie ma art. 45 § 1 KP. Zgodnie z jego brzmieniem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest „nieuzasadnione” lub „narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak widać, ustawodawca jest bardzo lakoniczny w kwestii merytorycznych przesłanek wypowiedzenia umowy bezterminowej.

W praktyce dla zdefiniowania „zasadności wypowiedzenia” fundamentalne znaczenie odgrywa analiza judykatury, a pewnym stopniu również poglądów doktryny. Pozwala ona na wyodrębnienie typowych i powtarzających się stanów faktycznych, a także określonych kategorii motywów wypowiedzenia. Umożliwia również wskazanie utrwalonych tendencji w orzecznictwie, co z kolei ma zasadnicze znaczenie dla praktyki stosowania prawa oraz faktycznego zakresu ochrony przed wypowiedzeniem.

W książce poddaję analizie regulacje prawne ograniczające swobodę uznania pracodawcy w kwestii wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zatrudnionego. Na uwagę zasługuje kwestia, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę przez podmiot zatrudniający jest uzasadnione, a zarazem jakie środki ochronne przysługują pracownikowi. Jednocześnie staram się odpowiedzieć na pytanie, czy regulacje prawne ukształtowane ponad cztery dekady temu nadal spełniają swoją rolę oraz czy gwarantują pracownikom odpowiednią stabilizację zatrudnienia.

3. Niniejsza monografia została podzielona na dziewięć rozdziałów, uzupełnionych zakończeniem, bibliografią oraz wykazami źródeł uwzględnionych w opracowaniu. W rozdziale I przedstawiam rozwój przepisów dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem, poczynając od okresu międzywojennego. Koncentruję się na uregulowaniach polskich, nawiązując skrótowo do innych systemów prawnych. Zarazem prezentuję kontekst przekształceń rynku pracy oraz ewolucję poglądów doktryny na stabilizację zatrudnienia.

Rozdział II dotyczy założeń powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Omawiam w nim regulacje prawa międzynarodowego, europejskiego oraz konstytucyjnego, a także polskie ustawodawstwo dotyczące tej dziedziny. Uwypuklam rodzaj umowy jako czynnik, który *de lege lata* przesądza o objęciu pracownika ochroną przed zwolnieniem. Zwracam uwagę, że zasadność wypowiedzenia stanowi minimalny standard ochrony, a zarazem determinuje zastosowanie pozostałych środków mających zagwarantować stabilność zatrudnienia.

Cztery kolejne rozdziały zostały poświęcone dogłębnej analizie przyczyn, które mogą uzasadnić wypowiedzenie bezterminowej umowy o pracę. W rozdziale III prezentuję podział motywów wypowiedzenia na dotyczące zakładu pracy lub pracownika. Omawiam podstawy normatywne oraz kryteria takiej klasyfikacji, a także zróżnicowanie praw pracowniczych w zależności od przyporządkowania czynności pracodawcy do danej kategorii. Zwracam uwagę, że w polskiej doktrynie utrwalonym i niemal niekwestionowanym poglądem jest przekonanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły i typowy sposób jej jednostronnego zakończenia przez pracodawcę. Uwypuklam również znaczenie wytycznych SN z 1985 r. w sprawie wykładni art. 45 KP, a także rangę zasad współżycia społecznego dla ochrony przed wypowiedzeniem.

W rozdziale IV przedstawiam klasyfikację przyczyn wypowiedzenia po stronie pracownika na dotyczące jego osoby oraz odnoszące się do jego zachowania. Omawiam instrumenty prawa międzynarodowego i europejskiego, a także wybrane systemy prawne państw obcych, a mianowicie Niemiec, Wielkiej Brytanii oraz Francji. Za szczególnie interesujące uważam normatywne kryteria podziału motywów wypowiedzenia dotyczących pracownika na dal-
sze podgrupy, a także odmienne techniki legislacyjne, za pomocą których definiowane są przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Ponadto godne uwagi jest umiejscowienie zasadności wypowiedzenia w szerszym kontekście środków zapewniających ochronę przez arbitralnością pracodawcy. Uważam, że przedstawienie innych systemów prawnych stanowi dobry punkt wyjścia dla oceny prawa polskiego oraz formułowania postulatów *de lege ferenda*. Dotyczy

to w szczególności tych elementów ochrony przed wypowiedzeniem, które są nieznane naszemu ustawodawstwu, a które uwypuklają celowość podejmowania działań służących uniknięciu zwolnienia.

Kolejne części monografii są poświęcone analizie zasadności wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika. W tym miejscu należy dokonać istotnego zastrzeżenia. W Polsce podział takich przyczyn na dalsze podgrupy nie ma charakteru normatywnego, a jedynie doktrynalny. Klasyfikacja przedstawiona w książce opiera się przede wszystkim na analizie judykatury, a w pewnym stopniu również piśmiennictwa. Podział ten ma głównie walor opisowy oraz porządkujący. Ze względu na olbrzymią różnorodność stanów faktycznych nie jest on kompletny ani wyczerpujący. Trzeba też podkreślić, że *de lege lata* przyporządkowanie wypowiedzenia do którejś z kategorii nie wpływa na sytuację pracownika. Kodeks pracy w żaden sposób nie różnicuje bowiem obowiązków pracodawcy, wymogów proceduralnych czy też uprawnień pracownika zwalnianego z przyczyn leżących po jego stronie.

Rozdział V został poświęcony motywom wypowiedzenia dotyczącym osoby pracownika. W pewnym uproszczeniu można stwierdzić, że chodzi o okoliczności pozostające poza wpływem pracownika w tym sensie, że nie może on ich zmienić, poprawiając jakość świadczenia pracy. Do tej grupy należą przeciwwskazania lekarskie, absencje chorobowe, brak kwalifikacji zawodowych lub innych uprawnień niezbędnych do świadczenia pracy, zachowania stawiające pod znakiem zapytania lojalność pracownika, a także brak wymaganych cech osobowościowych. Ponadto poruszam możliwość podejmowania przez pracodawcę działań służących uniknięciu zwolnienia. Mam na myśli przeszkolenie pracownika lub powierzenie mu innej pracy jako alternatywy dla wypowiedzenia umowy o pracę. Odrębny wątek rozważań to cechy objęte zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu. W moim przekonaniu tworzą one katalog okoliczności, które nie mogą uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę.

Przedmiotem rozdziału VI są motywy wypowiedzenia dotyczące zachowania pracownika. Chodzi o postępowanie, które z reguły można ocenić jako zawinione, a przynajmniej naganne. W tej grupie mieszczą się uchybienia standardom sumiennosci i staranności wykonywania pracy, nieprzestrzeganie zasad i przepisów bhp, odmowa wykonania polecenia, naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki, a także naruszenie umownego zakazu konkurencji. Szczególną kategorię stanowi akceptowane przez judykaturę zwolnienie pracownika w oparciu o przekonanie pracodawcy, że inny kandydat jest w stanie lepiej świadczyć pracę na danym stanowisku. Ponadto poruszam kwestię oceniania pracow-

nika, a także możliwości wymierzania kar porządkowych. Zauważam, że skorzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień nie może prowadzić do wypowiedzenia, które w takim ujęciu miałoby charakter retorsji.

W rozdziale VII zajmuję się konsultacją związkową zamiaru wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę. Przedstawiam założenia oraz prawne ramy udziału związków zawodowych w procesie wypowiedzeń z przyczyn dotyczących pracownika. Zwracam uwagę na uprawnienia organizacji zakładowej, zakres podmiotowy oraz przebieg konsultacji związkowej, a także skutki jej nieodchowania. Uwypuklam również mankamenty współdziałania pracodawcy ze związkiem zawodowym w omawianej dziedzinie.

Rozdział VIII obejmuje sądową kontrolę wypowiedzenia. Analizuję w nim możliwości zakwestionowania działań pracodawcy z inicjatywy pracownika. Omawiam środki ułatwiające wystąpienie na drogę sądową, czyli poinformowanie o motywach wypowiedzenia oraz pouczenie o środkach odwoławczych. Szczegółowo przedstawiam roszczenia restytucyjne i odszkodowawcze będące w dyspozycji pracownika. Uwypuklam zmieniające się poglądy judykatury w kwestii uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych oraz roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Ponadto zwracam uwagę na problem efektywności sądowej kontroli wypowiedzenia. W tych dwóch rozdziałach przedstawiam ponadto regulacje państw obcych dotyczące udziału przedstawicielstwa pracowniczego, a także roszczeń przysługujących zwalnianemu pracownikowi. Podobnie jak w odniesieniu do przyczynowości wypowiedzenia, rozważania prawnoporównawcze dostarczają materiału dla oceny naszego ustawodawstwa.

Rozdział IX zawiera kompleksowe podsumowanie wcześniejszych rozważań. Podejmuję w nim próbę dokonania całościowej, a zarazem krytycznej analizy polskiej koncepcji ochrony przed wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika. Siłą rzeczy powstaje bowiem pytanie o efektywność i skuteczność systemu ochrony przed wypowiedzeniem, który ukształtował się w zupełnie innych realiach gospodarczych i społecznych. Upředzając rozważania szczegółowe zasygnalizuję w tym miejscu, że przeprowadzona analiza skłania do krytycznej oceny obowiązującego modelu oraz sformułowania daleko idących postulatów *de lege ferenda*. Konkluzje dotyczące zmian w dziedzinie ochrony przed wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika pośrednio odnoszą się również do zwolnień motywowanych okolicznościami po stronie zakładu pracy. Ewentualne zmiany legislacyjne musiałyby bowiem wpłynąć na całość regulacji dotyczących stabilizacji zatrudnienia. W Zakończeniu staram się syntetycznie przedstawić możliwości dalszego rozwoju norm

dotyczących stabilizacji zatrudnienia. Można bowiem pokusić się o stwierdzenie, że w dłuższej perspektywie czasowej na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy niezbędne jest nowe podejście do kwestii stabilizacji zatrudnienia.

4. Jak już wspomniałem, przedmiotem monografii jest jeden z aspektów stabilizacji zatrudnienia, a konkretnie wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika. W polskiej literaturze istnieją opracowania książkowe, które zawierają kompleksową analizę powszechnej oraz szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Odrębne pozycje o charakterze monograficznym i komentarzowym dotyczą zwolnień grupowych z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, uprawnienia konsultacyjne związków zawodowych oraz roszczenia przysługujące zwalnianym pracownikom są przedmiotem licznych artykułów, glos i prac zbiorowych, a siłą rzeczy również komentarzy do kodeksu pracy.

Brak jest natomiast monografii, która w całości dotyczyłaby tylko wypowiedzeń motywowanych okolicznościami po stronie pracownika. Choćby z tego względu wskazana problematyka zasługuje na pogłębioną refleksję. Dodajmy również, że ochrona przed bezzasadnym wypowiedzeniem należy do węzłowych problemów prawa pracy. Zagadnienie to jest przedmiotem licznych wypowiedzi oraz dyskusji w doktrynie, a zarazem ma bardzo duże znaczenie praktyczne. W kontekście dążeń do rekodyfikacji prawa pracy pojawia się też pytanie o kształt przyszłych regulacji dotyczących stabilizacji zatrudnienia.

W książce staram się przeprowadzić kompleksową analizę założeń teoretycznych, ram legislacyjnych, przesłanek merytorycznych, wymogów proceduralnych, a także roszczeń pracowniczych w razie wypowiedzeń z powodów dotyczących pracownika. Zwolnienia z przyczyn po stronie zakładu pracy omawiam tylko w takim zakresie, jaki uważam za niezbędny dla uwypuklenia różnic pomiędzy obydwoma kategoriami wypowiedzeń. W minimalnym stopniu nawiązuję do ochrony szczególnej, zwolnień dyscyplinarnych oraz stabilizacji zatrudnienia na gruncie pragmatyk służbowych. Skrótowe odniesienia do tych zagadnień pojawiają się jedynie wówczas, gdy jest to celowe dla uwypuklenia charakteru i specyfiki zwolnień z przyczyn dotyczących pracowników.

Przedmiotem analizy są przede wszystkim przepisy Kodeksu pracy, a także innych aktów prawnych regulujących poszczególne aspekty stabilizacji zatrudnienia. Do tej grupy zaliczam zwłaszcza tzw. ustawę o zwolnieniach grupowych oraz ustawę o związkach zawodowych. W monografii staram się wyczerpująco odnieść do poglądów doktryny, uwzględniając zarówno starsze, jak i aktualne piśmiennictwo. Z założenia pomijam opracowania o charakterze poradnikowo-

wym. Z kolei przedstawiając systemy prawne Niemiec, Francji oraz Wielkiej Brytanii, uwzględniłam akty prawne oraz piśmiennictwo państw poddanych analizie.

Co istotne, dla pełnej rekonstrukcji modelu ochrony stabilizacji zatrudnienia, w tym wypowiedzeń z przyczyn leżących po stronie pracownika, fundamentalne znaczenie przypada orzecznictwu sądowemu. Analiza judykatury jest niezbędna dla zdefiniowania pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione” oraz wskazania przypadków, gdy wypowiedzenie umowy jest prawidłowe, przedstawienia specyfiki konsultacji związkowej, a także omówienia charakteru roszczeń przysługujących zwolnionemu pracownikowi. W praktyce bowiem interpretacja przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę w olbrzymim stopniu opiera się na poglądach SN. Nierzadko są one rozbieżne i podlegają zmianom, co powoduje dalsze problemy stosowania przepisów dotyczących ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

W tym miejscu chciałbym serdecznie podziękować prof. *Mirosławowi Włodarczykowi* z Uniwersytetu Łódzkiego za trud włożony w sporządzenie recenzji wydawniczej, którego uwagi przyczyniły się do ostatecznego kształtu niniejszej monografii.

Książka uwzględnia stan prawny na 1.1.2018 r. Zapraszam do lektury.

Kraków, 13.2.2018 r.

Leszek Mitrus

Rozdział I. Rozwój ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę w Polsce

1. Uwagi wprowadzające

Współczesny model ochrony trwałości stosunku pracy powstał w wyniku długoletniej ewolucji. Refleksja historyczna sprzyja lepszemu zrozumieniu *ratio legis* aktualnie obowiązujących regulacji, a także zachodzących przekształceń ustawodawstwa. Z tego względu celowe jest przedstawienie kształtowania się ochrony przed wypowiedzeniem na gruncie ustawodawstwa polskiego z uwzględnieniem ogólnych trendów rozwojowych prawa pracy.

Proces powstawania prawa pracy, zwanego początkowo ustawodawstwem fabrycznym, przypada przede wszystkim na XIX w. Rewolucja przemysłowa spowodowała pojawienie się na masową skalę fabryk, w których zmechanizowana praca była wykonywana przez zespół pracowników, pod kierownictwem przełożonych, w wyznaczonym miejscu i czasie. Postęp techniczny stworzył nieznane wcześniej zapotrzebowanie na siłę roboczą. W konsekwencji na szeroką skalę rozpowszechniła się praca najemna. W początkowym okresie rozwoju kapitalizmu kwestie zatrudnienia były regulowane w ramach stosunków prywatnoprawnych. Wyrażona w Kodeksie Napoleona zasada swobody umów w pełni odpowiadała hasłom liberalizmu oraz wolności jednostki. Pracę najemną wykonywali ludzie formalnie wolni, którzy teoretycznie mieli swobodę w zakresie podejmowania i świadczenia pracy. Formalnemu równoprawnieniu towarzyszyła faktyczna nierówność ekonomiczna, a pracodawcy mogli niemal dowolnie ustalać warunki zatrudnienia. Proces uprzemysłowienia nie łączył się także z troską o bezpieczeństwo pracowników ani dbałością o warunki świadczenia pracy.

Wraz z rozpowszechnieniem pracy najemnej powstało również zapotrzebowanie na określenie prawnych form świadczenia pracy. Nawiązano wówczas do rzymskiej koncepcji najmu usług *locatio conductio operarum*. F. Zoll pisze,

że w starożytności traktowano ten stosunek prawny „jako prostą umowę wymienną, jako rodzaj kupna sprzedaży, przy którym praca ludzka była towarem (...). Jakakolwiek myśl o trosce o osobę pracującego była zupełnie obcą *bonae fidei* tej umowy”¹. Starożytny wzorzec umowy o świadczenie pracy na rzecz innej osoby okazał się przydatny tylko na pierwszych etapach wyodrębniania się prawa robotniczego. Już w literaturze okresu międzywojennego zauważono, że faktycznych stosunków pracy nie można było pogodzić z pisanymi prawami wzorowanymi na prawie rzymskim².

Konieczność zagwarantowania ochrony pracowników jako strony słabszej spowodowała interwencję instytucji państwowych w stosunki zatrudnienia. Niezbędne okazało się wprowadzenie norm o charakterze publicznoprawnym, które zapewniały pracownikom minimalny poziom ochrony. Miały one bezpośrednie przełożenie na relacje między pracodawcą i pracownikiem. Ingerencja ustawodawcy oznaczała różnego rodzaju ograniczenia w zakresie kształtowania warunków pracy. Odstępowano również od traktowania więzi pracodawca–pracownik jako transakcji o charakterze wyłącznie handlowym. W rezultacie drogą ewolucji wykształcił się nowy stosunek prawny, jakim jest umowa o pracę, która historycznie wywodzi się z cywilistycznej koncepcji najmu usług. W XX w. prawo pracy ostatecznie wyodrębniło się jako samodzielna dziedzina ustawodawstwa³.

Na początkowym etapie rozwoju prawa robotniczego uwypuklano konieczność ochrony życia i zdrowia osób uczestniczących w procesie produkcji, np. przez zapobieganie wypadkom przy pracy. Zwracano uwagę na sytuację niektórych kategorii pracowników, w tym zwłaszcza zasad zatrudniania kobiet i młodocianych. Istotne znaczenie miała problematyka górnych limitów czasu pracy oraz konieczność zagwarantowania prawa do wypoczynku. Z tej perspektywy należy podkreślić, że początkowo nie zajmowano się w ogóle ochroną przed jednostronnym zakończeniem stosunku pracy przez pracodawcę. Zasada swobody umów w swym liberalnym kształcie oznaczała możliwość nieskrępowanego jej zakończenia przez którąś ze stron. W bardzo szczątkowej formie element ochrony stanowiły zwyczajowe lub umowne okresy wypowie-

¹ F. Zoll, Prawo pracy w biegu wieków, Rocznik Prawniczy Wileński 1930, s. 4.

² A. Raczyński, Polskie prawo pracy, Warszawa 1930, s. 5.

³ Szerzej L. Mitrus, Powstanie i ewolucja prawa pracy, w: K.W. Baran (red.), System prawa pracy. T. I. Część ogólna, Warszawa 2017, s. 345 i n., oraz przytoczone tam piśmiennictwo.

dzenia⁴. Dopiero w XX w. stopniowo zaczęły pojawiać się regulacje prawne, które ograniczały arbitralność pracodawcy w dziedzinie rozwiązywania umowy o pracę.

2. Okres międzywojenny

W XIX w. Polska była pozbawiona bytu państwowego, dlatego nie można mówić o polskim ustawodawstwie fabrycznym tego okresu. Proces tworzenia naszego prawa pracy rozpoczął się wraz z odzyskaniem niepodległości po I wojnie światowej⁵. Oprócz aktów ustawowych istotną rolę odgrywały układy zbiorowe pracy. Najczęściej swoim zakresem obejmowały one instytucje jeszcze w ogóle nieunormowane. Niektóre zagadnienia były wcześniej regulowane zwyczajowo, a wśród nich można wskazać np. sprawy wypowiedzenia umowy o pracę⁶. Niemniej brak odpowiednich przepisów oznaczał negatywne konsekwencje dla zatrudnionych. Można tu wskazać przypomniane przez M. Świąckiego praktyki utrzymywania robotników w stanie permanentnego wypowiedzenia: „aby mieć wolną rękę w zwalnianiu robotników, na wielu budowach wywieszano już w chwili rozpoczęcia robót ogłoszenie o wymówieniu pracy ogółowi robotników. Wymówienie było ważne przy każdej wypłacie (...), a kierownik w razie potrzeby zwalniał z miejsca całą grupę robotników lub poszczególne jednostki”⁷. Rzecz jasna, stanowi to jaskrawy przykład patologii. Nie ulega jednak wątpliwości, że brak regulacji ochronnych sprzyjał różnego rodzaju nadużyciom przy zwalnianiu pracowników.

W początkowym okresie istnienia II Rzeczypospolitej szczątkowa ochrona była związana z sytuacją osobistą pracownika. Artykuł 3 ustawy z 15.7.1920 r. o zabezpieczeniu bytu rodzinom osób pełniących ochotniczą lub obowiązkową służbę wojskową⁸ stanowił, że „stosunek pracodawcy do pracobiorcy, pełnią-

⁴ Zob. również E. Vogel-Polsky, *The Problem of Unemployment*, w: B. Hepple (red.), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Londyn, Nowy Jork 1986, s. 180 i n.

⁵ Omówienie tych procesów zob. zwłaszcza M. Świącki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 11 i n.

⁶ Tak M. Świącki, *Instytucje polskiego...*, s. 51. W nowszej literaturze na temat ewolucji polskich regulacji dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem zob. zwłaszcza A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 61 i n.

⁷ M. Świącki, *Instytucje polskiego...*, s. 156. Cytowany Autor przytacza M. Kirstowa, *Ze wspomnień inspektora pracy*, Warszawa 1936, s. 135.

⁸ Dz.U. Nr 62, poz. 403 ze zm. – nieobow.

cego służbę wojskową, i do jego rodziny w przedmiocie najmu usług nie może być przez czas trwania służby wojskowej jednostronnie rozwiązany”. Z kolei zgodnie z art. 16 ustawy z 2.7.1924 r. o pracy młodocianych i kobiet⁹ pracodawcy nie wolno było „rozwiązać ani wypowiedzieć służbowego stosunku pracy” z kobietą w stanie ciąży, która z tego powodu korzystała ze zwolnień od pracy. Jak widać, pierwszym krokiem naszego ustawodawcy w dziedzinie ochrony przed wypowiedzeniem były zakazy dokonywania zwolnień podczas pełnienia służby wojskowej oraz macierzyństwa.

Problematyka stosunku pracy została uregulowana w dwóch rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.3.1928 r.: o umowie o pracę pracowników umysłowych¹⁰ oraz o umowie o pracę robotników¹¹. Wskazane akty prawne określały warunki zatrudnienia oraz zakończenie stosunku pracy osób objętych ich zakresem podmiotowym. W odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę rozporządzenia oparte były na podobnych założeniach, choć wykazywały też pewne różnice¹². Umowę o pracę zawierano na okres próbny, na okres wykonania określonej roboty, na czas określony lub na czas nieokreślony (art. 4 PracRobotR oraz art. 5 PracUmysłR). Artykuł 11 PracRobotR stanowił, że umowa o pracę między robotnikiem a pracodawcą, zawarta na czas nieokreślony, mogła być rozwiązana lub zmieniona przez każdą ze stron, przez wypowiedzenie, dokonane co najmniej na dwa tygodnie naprzód. Jeśli umówiono dłuższe okresy wypowiedzenia, powinny być one jednakowe dla obu stron. Okres wypowiedzenia kończyć się musiał w sobotę lub w przyjętym dniu wypłaty. Umowę zawartą na czas nieokreślony pracodawca mógł rozwiązać natychmiast pod warunkiem wypłacenia robotnikowi całkowitego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracodawca nie miał prawa wypowiadać umowy o pracę w ciągu czterech tygodni niezdolności robotnika do zarobkowania, spowodowanej przez nieszczęśliwy wypadek lub chorobę, w czasie pomiędzy chwilą powołania robotnika na ćwiczenia wojskowe rezerwy a końcem ich odbycia oraz podczas trwania ustawowego urlopu robotnika.

Podobne założenia realizowało rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych. Zgodnie z art. 25 pkt 4 PracUmysłR umowa o pracę rozwiązywała się po upływie trzech miesięcy wypowiedzenia przez jedną ze stron,

⁹ Dz.U. Nr 65, poz. 636 ze zm. – nieobow.

¹⁰ Dz.U. Nr 35, poz. 323 ze zm. – nieobow.; dalej jako: PracUmysłR.

¹¹ Dz.U. Nr 35, poz. 324 ze zm. – nieobow.; dalej jako: PracRobotR.

¹² Omówienie rozporządzeń zob. np. Z. Fenichel, Zarys polskiego prawa robotniczego, Warszawa, Kraków, Lublin, Łódź, Paryż, Poznań, Wilno, Zakopane 1930, s. 160 i n.; A. Raczyński, Polskie prawo..., s. 189 i n.; M. Świącicki, Instytucje polskiego..., s. 138 i n.

jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia wynosił całkowite trzy miesiące kalendarzowe i kończyć się musiał zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia. Natomiast zgodnie z art. 29 PracUmysłR pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy podczas urlopu, choroby pracownika lub wykluczenia go od zajęć przez władzę sanitarną, o ile choroba lub wykluczenie od zajęć nie trwały dłużej niż trzy miesiące, a także podczas odbywania ćwiczeń wojskowych i pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika sądu pracy. Pracownik, który zachorował, a także został wykluczony od zajęć, powołany do ćwiczeń wojskowych lub do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego, był zobowiązany do niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy, pod rygorem utraty uprawnień wynikających z przytoczonego przepisu.

Odrębnym sposobem rozwiązania umowy o pracę było rozwiązanie bezwzględne¹³. Artykuł 15 PracRobotR przewidywał, że każda ze stron ma prawo z ważnych powodów lub z winy przeciwnej strony niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia. Zgodnie z art. 16 PracRobotR za ważne powody uważano wszelkie okoliczności, które ze względu na dobre obyczaje lub zasady dobrej wiary upoważniały jedną ze stron do odstąpienia od umowy. Z kolei art. 32 PracUmysłR wskazywał, że pracodawcy przysługiwało prawo do niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn. Wśród przykładowego wyliczenia ważnych przyczyn znalazły się: nadużycie zaufania pracodawcy, niestawienie się pracownika do pracy wskutek nieszczęśliwego wypadku lub choroby w ciągu więcej niż trzech miesięcy, obraza lub znieważenie pracodawcy lub przełożonych, niezachowanie przez pracownika istotnych warunków umowy o pracę, prowadzenie przez pracownika bez zgody pracodawcy własnego przedsiębiorstwa, zdrada tajemnicy technicznej lub handlowej przedsiębiorstwa, zawarcie umowy na podstawie fałszywego lub sfalszowanego świadectwa oraz utrata przez pracownika uprawnień koniecznych do zajmowania danego stanowiska. Zgodnie z art. 33 i 34 PracUmysłR bezzwłoczne rozwiązanie było dopuszczalne w razie siły wyższej (np. pożar lub powódź) oraz ogłoszenia upadłości pracodawcy.

¹³ Kwestia rozwiązania bezzwłocznego była przedmiotem art. 14–20 PracRobotR oraz art. 31–41 PracUmysłR.

Kolejne istotne regulacje przyniósł Tytuł XI Kodeksu zobowiązań z 1933 r. pt. Umowy o świadczenie usług (rozdział I art. 441–477)¹⁴. Zgodnie z przepisami o umowach terminowych umowa o pracę zawarta na próbę mogła być w pierwszym miesiącu rozwiązana przez każdą ze stron w każdym czasie za tygodniowym wypowiedzeniem. Jeżeli to nie nastąpiło, uważano umowę za zawartą na czas nieoznaczony. Okres próby nie mógł trwać dłużej niż miesiąc, a przedłużenie było niedopuszczalne (art. 467 § 1–3 KZ). Z kolei umowa o pracę zawarta na czas życia pracodawcy lub pracownika bądź na czas dłuższy niż trzy lata mogła być po upływie lat trzech rozwiązana przez pracownika za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem (art. 468 KZ)¹⁵.

Odmienne uregulowano bezterminowe umowy o pracę. Jeżeli czas trwania stosunku pracy nie był w umowie oznaczony ani nie wynikał z rodzaju lub celu pracy, każda ze stron mogła rozwiązać umowę przez wypowiedzenie (art. 469 § 1 KZ). Jeżeli stosunek pracy pracownika umysłowego stanowił wyłączne lub główne źródło jego utrzymania, pracodawca mógł umowę wypowiedzieć najpóźniej na sześć tygodni naprzód na koniec kwartału kalendarzowego (art. 469 § 2 KZ). Przepis określał również długość okresów wypowiedzenia. Jeżeli stosunek pracy trwał już dziesięć lat, pracodawca mógł wypowiedzieć umowę najpóźniej na sześć miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego, w innych przypadkach termin wypowiedzenia dla obu stron wynosił dwa tygodnie. Terminy wypowiedzenia mogły być oznaczone w umowie z tym ograniczeniem, że termin wypowiedzenia przez pracodawcę nie mógł być krótszy od terminów określonych wyżej, natomiast termin wypowiedzenia przez pracownika nie mógł być dłuższy niż termin wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 469 § 3–5 KZ).

Kodeks zobowiązań regulował również bezzwłoczne zakończenie umowy o pracę. Z ważnych powodów każda ze stron mogła odstąpić od umowy o pracę przed upływem umówionego czasu i bez zachowania terminu wypowiedze-

¹⁴ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm. – nieobow.; dalej jako: KZ. Zakres podmiotowy wskazanych przepisów był ograniczony. Nie miały one zastosowania do robotników oraz pracowników umysłowych, których sytuacja była uregulowana wspomnianymi wyżej rozporządzeniami z 1928 r. Zob. Z. Feniichel, Prawo pracy. Komentarz, Kraków–Warszawa 1939, s. 109. Tekst Kodeksu zamieszcza również A. Mączyński (oprac.), Kodeks Napoleona, Kodeks cywilny Królestwa Polskiego. Kodeks zobowiązań i inne przepisy obowiązujące w województwach centralnych, Warszawa 2008, s. 221 i n.

¹⁵ Szerzej B. Wagner, Terminowe umowy o pracę, Warszawa 1980, s. 60 i n. W nowszym piśmiennictwie kwestie te omawia A. Maroń, Rozwój historyczny regulacji prawnych umowy o pracę na czas określony, w: M. Mędrala (red.), Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia, Warszawa 2017, s. 21 i n.

nia, co było określane jako rozwiązanie przedwczesne (art. 470 § 1 KZ). Ważnymi powodami rozwiązania umowy były okoliczności, które sprawiały, że nie można było zgodnie z wymaganiami dobrej wiary żądać od strony, aby pozostała z drugą w stosunku pracy (art. 470 § 2 KZ). Przepis przewidywał również, że rozwiązanie umowy następowało przez zawiadomienie drugiej strony, a prawo rozwiązania umowy z ważnego powodu wygasło, jeżeli strona nie dokonała rozwiązania w ciągu dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o istnieniu ważnego powodu. Jeżeli powody miały charakter ciągły lub powtarzający się, termin dwutygodniowy liczył się od chwili, kiedy ustawał stan rzeczy uzasadniający rozwiązanie umowy (art. 470 § 3–5 KZ).

W świetle Kodeksu zobowiązań rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem co do zasady było zatem dopuszczalne przy umowie na czas nieokreślony¹⁶. W ówczesnej literaturze zwracano uwagę, że był to zwykły sposób jej jednostronnego zakończenia¹⁷. Regulacje ustawowe nie wymagały istnienia przyczyny wypowiedzenia ani tym bardziej podania jej do wiadomości pracownika. Pracodawca mógł zatem dowolnie i arbitralnie rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jedyną formę ochrony ogółu pracowników stanowiły okresy wypowiedzenia, które uregulowano w sposób bardzo szczegółowy. Szczątkową formą stabilizacji zatrudnienia było ustanowienie okresów ochronnych, w których pracodawca nie mógł rozwiązać umowy za wypowiedzeniem. Obejmowały one przypadki niewykonywania pracy z powodu sytuacji życiowej pracownika lub pełnienia przez niego określonej funkcji, co stanowiło przedmiot rozporządzeń z 1928 r. Brak było takich regulacji w Kodeksie zobowiązań. W konsekwencji ochrona ze względu na sytuację życiową pracownika sprowadzała się do kilku przypadków enumeratywnie wskazanych w ówczesnym systemie prawnym.

Z kolei rozwiązanie bezzwłoczne miało zastosowanie do każdego rodzaju umowy o pracę. Było ono traktowane jako wyjątkowy sposób ustania stosunku pracy z inicjatywy którejś ze stron¹⁸. Niezbędną przesłanką było zaistnienie „ważnych przyczyn”. Ustawodawca zrezygnował zatem z okresów wypowiedzenia w szczególnie uzasadnionych okolicznościach, które czyniły nieuzasadnioną ochronę strony niewypowiadającej bądź wskazywały na słuszność roz-

¹⁶ Ponadto art. 25 pkt 1 PracUmysłR oraz art. 467 § 1 KZ dopuszczały rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na próbę.

¹⁷ Z. Fenichel, *Zarys polskiego...*, s. 167; A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 199.

¹⁸ W literaturze określone nawet mianem „anormalnego wypowiedzenia”. Tak A. Raczyński, *Polskie prawo...*, s. 215.