

## 191

## ZARZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO GŁÓWNEGO KOMITETU KULTURY FIZYCZNEJ I SPORTU

z dnia 31 lipca 1985 r.

w sprawie zasad i trybu przyznawania nagród dla działaczy kultury fizycznej.

Na podstawie art. 74 ust. 4 ustawy z dnia 3 lipca 1984 r. o kulturze fizycznej (Dz. U. Nr 34, poz. 181) zarządza się, co następuje:

§ 1. Nagrody dla działaczy kultury fizycznej mogą być rzeczowe i finansowe.

§ 2. Nagrody dla działaczy kultury fizycznej mogą być przyznawane przez:

- 1) Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu,
- 2) terenowe organy administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw kultury fizycznej, sportu i turystyki stopnia wojewódzkiego,
- 3) zarządy stowarzyszeń kultury fizycznej oraz związków stowarzyszeń kultury fizycznej.

§ 3. 1. Nagrody mogą być przyznawane z okazji:

- 1) Tygodnia Kultury Fizycznej,
- 2) jubileuszu stowarzyszenia lub związku stowarzyszeń kultury fizycznej.

2. Nagrody mogą być przyznawane również w razie pozytywnej oceny działalności stowarzyszenia kultury fizycznej lub związku stowarzyszeń kultury fizycznej.

§ 4. 1. Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy albo na wniosek:

- 1) terenowego organu administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw kultury fizycznej, sportu i turystyki stopnia wojewódzkiego,
- 2) zarządu stowarzyszenia kultury fizycznej albo związku stowarzyszeń kultury fizycznej o ogólnopolskim zasięgu działania.

2. Terenowe organy administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw kultury fizycznej, sportu i turystyki stopnia wojewódzkiego mogą przyznawać nagrody z własnej inicjatywy albo na wniosek:

- 1) terenowego organu administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw kultury fizycznej, sportu i turystyki stopnia podstawowego,

2) zarządu stowarzyszenia kultury fizycznej lub związku stowarzyszeń kultury fizycznej innego niż wymieniony w ust. 1.

3. Zarządy stowarzyszeń kultury fizycznej lub związków stowarzyszeń kultury fizycznej mogą przyznać nagrody z własnej inicjatywy.

§ 5. Nagrody mogą być przyznawane działaczom kultury fizycznej za szczególnie aktywną i wyróżniającą się działalność na rzecz rozwoju kultury fizycznej i sportu.

§ 6. 1. Nagroda finansowa lub rzeczowa przyznawana przez Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu nie może przekroczyć kwoty lub wartości 30 000 zł.

2. Nagroda finansowa lub rzeczowa przyznawana przez terenowy organ administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw kultury fizycznej, sportu i turystyki stopnia wojewódzkiego lub zarząd stowarzyszenia kultury fizycznej bądź związku stowarzyszeń kultury fizycznej o ogólnopolskim zasięgu działania nie może przekroczyć kwoty lub wartości 20 000 zł.

3. Nagroda finansowa lub rzeczowa przyznawana przez zarząd stowarzyszenia kultury fizycznej lub związku stowarzyszeń kultury fizycznej innego niż wymieniony w ust. 2 nie może przekroczyć 15 000 zł.

§ 7. 1. Nagroda finansowa lub rzeczowa może być przyznana temu samemu działaczowi kultury fizycznej nie częściej niż dwa razy w roku.

2. Działaczowi kultury fizycznej za to samo osiągnięcie może być przyznana tylko jedna nagroda.

§ 8. Traci moc zarządzenie nr 7 Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu z dnia 3 maja 1983 r. w sprawie nagród za osiągnięcia w rozwoju kultury fizycznej (Dz. Urz. GKKFiS Nr 3, poz. 3).

§ 9. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Przewodniczący Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Sportu: M. Renka

## 192

## UCHWAŁA PEŁNEGO SKŁADU IZBY PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 27 czerwca 1985 r.

w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

Sąd Najwyższy w składzie następującym:

przewodniczący: Prezes Sądu Najwyższego T. Szymanek,  
sędziowie Sądu Najwyższego: B. Błachowska, A. Filcek (sprawozdawca), A. Grymaszewski, E. Jachczyk, W. Myga, J. Myślicki, M. Rafacz-Krzyżanowska, Z. Stypułkowska, A. Szczurzewski, S. Szymańska, J. Wasilewski (współsprawozdawca),

protokolant: E. Skoczelas,

z udziałem podsekretarza stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości — J. Broła oraz zastępcy Prokuratora Generalnego PRL — J. Szewczyka, na wniosek Ministra Sprawiedliwości, na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 45, poz. 241)

## uchwalił

wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy (k.p.) i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony.

## I

**Przy wykładni określenia „nieuzasadnione wypowiedzenie”, użytego w art. 45 k.p., należy się kierować zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (art. 7 k.p.).**

Przepis art. 7 k.p. zobowiązuje do takiej wykładni prawa pracy, która pozostaje w zgodzie z zasadami i celami ustroju Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Wskazania wynikające z tego przepisu mają zastosowanie zwłaszcza w sytuacji, gdy konkretny przepis prawa pracy w swej treści zawiera zwroty o charakterze klauzul generalnych wymagających wykładni przy zastosowaniu do konkretnego stanu faktycznego. Takim przepisem jest art. 45 k.p. dotyczący wypowiedzenia przez zakład pracy umowy o pracę zawartej na czas nie określony. Użyte w tym przepisie określenie „nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę” jest klauzulą generalną, która podlega wykładni uwzględniającej także zachodzące zmiany społeczno-gospodarcze. Stwierdzenie to ma znaczenie dla prawidłowego stosowania art. 45 k.p. w okresie kształtowanej w ostatnich latach strategii gospodarczej. W szczególności usamodzielnienie jednostek organizacyjnych gospodarki narodowej w ramach reformy gospodarczej stwarza potrzebę większej niż dotąd swobody w dokonywaniu zmian w stanie zatrudnienia i przesunięć kadrowych.

Zasady ustroju i cele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w zakresie stosunków pracy skonkretyzowane zostały między innymi w podstawowych zasadach prawa pracy oraz preambule do Kodeksu pracy.

Z preambuły tej wynika, iż pod ochroną prawa jest rzetelna i uczciwa praca. W świetle zaś art. 10 § 1 i art. 12 k.p. istotnymi kryteriami dokonywania oceny zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę są: polityka racjonalnego zatrudnienia zapewniająca prawidłowe wykonanie zadań przez zakład pracy, należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy, wykazywanie iniejaływy oraz troska o dobro zakładu pracy.

Ze względu na przedstawiony wyżej charakter art. 45 k.p. nie jest możliwe wyczerpujące skatalogowanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę ani ustalenie sztywnych kryteriów oceny wypowiedzenia, a tylko wskazanie głównych kierunków.

## II

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, nie związane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Z zestawienia art. 38 § 1 k.p. z art. 45 k.p. wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać

się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która stanowiąc najistotniejszy element zasadności wypowiedzenia, nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają także przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Inne okoliczności dotyczące pracownika, nie związane ze stosunkiem pracy, np. jego sytuacja rodzinna, osobista czy majątkowa, mogą natomiast w konkretnej sprawie wskazywać, że wypowiedzenie, aczkolwiek uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Stosowanie art. 8 k.p. ze względu na charakter tego przepisu nie może stanowić w analogicznych okolicznościach reguły. Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współżycia społecznego stosować można do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki.

## III

**Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy.**

Rzetelna i uczciwa praca jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym wskazanym w art. 12 k.p. i podkreślonym w preambule.

Z art. 100 § 1 k.p. wynika, że pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, przy czym § 2 tego artykułu precyzuje bliżej obowiązki pracownika. O starannym wykonywaniu obowiązków świadczy też jakość wykonywanej pracy, co wynika zwłaszcza z przepisu art. 6 ustawy z dnia 8 lutego 1979 r. o jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych (Dz. U. Nr 2, poz. 7). Szczególnie szkodliwym przejawem naruszenia dyscypliny pracy jest w świetle art. 14 ust. 1 pkt 2, art. 16 ust. 1 oraz art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35, poz. 230 i z 1984 r. Nr 34, poz. 184) spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub przybywanie do pracy w stanie nietrzeźwości, wnoszenie i sprzedaż napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy, a także tolerowanie takiego zachowania przez osoby odpowiedzialne za porządek i dyscyplinę w zakładzie pracy.

Niedopełnienie tych obowiązków przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współżycia społecznego. Ten zaś, kto sam narusza prawo i zasady współżycia społecznego, nie może się skutecznie powoływać na okoliczności przemawiające za jego ochroną zarówno w ramach art. 45 k.p., jak i art. 8 k.p. Bez względu zatem na przyczynę wypowiedzenia pracownik nie może skutecznie czynić zarzutu bezzasadnego wypowiedzenia mu umowy o pracę w sytuacji, gdy ciężące na nim obowiązki pracownicze wykonywał niestarannie lub nieuczciwie.

## IV

Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu.

Podstawowe znaczenie przy ocenie zasadności wypowiedzenia ma istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Z art. 38 k.p. wynika bowiem przyczynowy charakter tej czynności. Jeśli więc nie ma przyczyny, wypowiedzenie nie może być uznane za prawnie uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia powinna pozostać w związku ze stosunkiem pracy. Ze względu na funkcję zakładu pracy lub charakter stanowiska zajmowanego przez pracownika również ujemne zachowanie się pracownika poza zakładem pracy, naruszające porządek prawny, może być uznane za przyczynę pozostającą w związku ze stosunkiem pracy, uzasadniającą wypowiedzenie. Po stwierdzeniu istnienia przyczyny wypowiedzenia wchodzić mogą w rachubę okoliczności przemawiające za ochroną pracownika (teza II). Jednakże przyczyny uzasadniające wypowiedzenie mogą okazać się ze względu na potrzebę zapewnienia zakładowi pracy prawidłowej działalności tak istotne, iż wyłączają możliwość skutecznego powołania się pracownika na te okoliczności. Takimi przyczynami są w szczególności zdarzenia stanowiące podstawę do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 i 53 k.p.), ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa państwowego (art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 29 czerwca 1983 r. o poprawie gospodarki przedsiębiorstwa państwowego oraz o jego upadłości — Dz. U. Nr 36, poz. 165 i z 1985 r. Nr 37, poz. 174), likwidacja zakładu pracy, uzyskanie przez pracownika prawa do renty inwalidy I lub II grupy bądź osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego, skoro okoliczności te uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę pracownikom objętym ustawowym zakazem wypowiedzenia (art. 40 k.p.), a także cofnięcie we właściwym trybie pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku wymagającym dostępu do wiadomości stanowiących tajemnicę państwową upoważnienia do tego dostępu. Ocena zasadności cofnięcia wspomnianego upoważnienia nie podlega kontroli przez organy rozpatrujące spory pracownicze, a następuje w odrębnym trybie, określonym w przepisach nie publikowanego zarządzenia nr 61/83 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 29 czerwca 1983 r., wydanego na podstawie art. 7 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej (Dz. U. Nr 40, poz. 271).

Przez wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, zezwalający na uzyskanie uprawnień w normalnym trybie. Nie jest nim wiek, który w świetle szczególnych przepisów daje pracownikowi możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę (np. w odniesieniu do kombatantów). Możliwość ta jest przywilejem niektórych pracowników, który nie powinien powodować dla nich ujemnych następstw w sferze stosunków pracy.

Osiągnięcie wieku emerytalnego lub nabycie prawa do renty inwalidy I lub II grupy stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia wtedy, gdy zdarzenia te nastąpiły w czasie trwania stosunku pracy, gdy zaś pracownik znajdował się w wieku emerytalnym lub był rencistą w chwili podejmowania zatrudnienia, potrzebne jest istnienie innej jeszcze przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Ze względu na interes społeczny może być nią także zamiar zatrudnienia na jego miejsce osoby młodszej lub pełnosprawnej.

Również naganne i niedbałe wykonywanie obowiązków w stopniu mniejszym niż określono w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uzasadnia wypowiedzenie bez możliwości powołania się pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu.

## V

**W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.**

Art. 45 k.p. ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Stąd też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (patrz teza VI).

## VI

**Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia.**

Zawinione uchybienia obowiązkiem pracowniczym stanowią oczywiście uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak też gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności.

Nie można również wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika, który nienależyte wykonuje obowiązki pracownicze z powodu braku wymaganych na zajmowanym przez niego stanowisku umiejętności czy uzdolnień lub niemożności podołania przyjętym na siebie obowiązkom wobec braku doświadczenia czy złego stanu zdrowia, chyba że przyczyna ta ma charakter przejściowy i krótkotrwały oraz nie powoduje dezorganizacji w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy.

Jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi przez pracownika może być przez niego zawinione lub niezawinione.

W pierwszym wypadku może uzasadniać odpowiedzialność porządkową pracownika, określoną w przepisach art. 108—113 k.p. Wypowiedzenie nie jest karą porządkową. Jednorazowe drobne przewinienie nie stanowi z reguły wystarczającej przyczyny wypowiedzenia, gdyż przyczynowy wypowiedzenia powinny być adekwatne do jego celu. Tym bardziej jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi, niezawinione przez pracownika, nie uzasadnia wypowiedzenia.

O tym, czy uchybienie obowiązkowi jest drobne, decyduje całokształt okoliczności konkretnej sprawy, m.in. skutki uchybienia. Tak więc np. jednorazowe i nie usprawiedliwione spóźnienie się pracownika do pracy, zakłócające proces pracy (praca taśmowa, w zespole, kierowcy autobusu), nie mogłoby być z reguły ocenione jako drobne uchybienie, gdy wywołało istotne ujemne skutki dla za-

kładu lub innych pracowników. Nie będzie też drobnym uchybieniem choćby tylko nieznaczne naruszenie obowiązku przez pracownika, jeżeli spowodowało istotną szkodę zakładowi pracy lub innemu pracownikowi.

Powtarzające się drobne uchybienia, nawet gdy nie stosowano za nie kar porządkowych, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

## VII

Zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna.

Skoro wypowiedzenie nie jest karą, nie ma prawnych przeszkód do jego zastosowania z powodu tego samego przewinienia, które stanowiło podstawę wymierzonej kary porządkowej, jeżeli uzasadnia to waga przewinienia. Jednakże gdy pracownik po ukaraniu go za określone przewinienie przez dłuższy czas pracuje nienagannie, uznać należy, że wymierzona mu kara porządkowa spełniła swój wychowawczo-dyscyplinujący cel, wobec czego przewinienie będące podstawą nałożenia kary nie może już stanowić przyczyny wypowiedzenia. Gdy zaś przyczyna wypowiedzenia jest inna, fakt uprzedniego ukarania pracownika może stanowić argument wzmacniający zasadność wypowiedzenia.

Uznanie kary porządkowej za niebyłą (art. 113 k.p.) powoduje jedynie niemożliwość powoływania się na fakt ukarania pracownika, co niweczy skutki związane z tym faktem. Natomiast nie wyklucza to możliwości powoływania się na okoliczności stanowiące podstawę wymierzenia kary dla wykazania, że mimo wychowawczego oddziaływania pracownik nie zmienił swego stosunku do przyjętych na siebie obowiązków pracowniczych i dlatego jego późniejsze zachowanie oceniane w dłuższym okresie jest na tyle naganne, że uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę.

## VIII

Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy.

Przyczyna wypowiedzenia może wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika, np. w razie dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych czy w razie odmowy współpracowników zawarcia umowy o współodpowiedzialności materialnej z danym pracownikiem. Także utrata przez zakład pracy zaufania do pracownika materialnie odpowiedzialnego w związku z powstaniem znacznego lub powtarzającego się niedoboru, mimo braku możliwości przypisania mu uchybień w pracy, które mogły spowodować niedobór, może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli nie zostanie wykazane, że niedobór powstał z przyczyn niezależnych od pracownika.

Od rodzaju i wagi przyczyny zależeć będzie, czy okoliczności przemawiające za ochroną pracownika będą miały wpływ na ostateczny wniosek o zasadności wypowiedzenia lub jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Okoliczności te mogą być uwzględnione — jak już wskazano — tylko w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących swoje obowiązki.

## IX

Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika mogą jednak powodować, że wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi jest nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia przejawia się w konieczności zwolnienia określonej liczby pracowników lub zwolnienia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy ulegających likwidacji.

O celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia.

Przy zmniejszeniu ilościowym stanu zatrudnienia w ramach oceny zasadności wypowiedzenia (art. 45 k.p.) oraz zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.) może zachodzić potrzeba zbadania, czy ze względu na całokształt okoliczności wypowiedzenie powinno dotyczyć konkretnego pracownika.

Jednakże ze względu na konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji, bez której realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, wypowiedzenie umowy określonego pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także w innych przesłankach przemawiających za ochroną tego pracownika. Przy występowaniu różnych przesłanek ochronnych preferowany powinien być dotychczasowy stosunek do wykonywanej pracy. Poza okolicznościami przemawiającymi za ochroną pracownika należy mieć na uwadze również okoliczności, które sprawiają, że rozwiązanie umowy o pracę dla danego pracownika jest mniej dotkliwe niż dla innych z takich powodów, jak np.: posiadanie deficytowego zawodu lub innego zawodu, dobry stan majątkowy, możliwość przejścia na emeryturę (także wcześniejszą). Ingerencja organów rozpatrujących spory pracownicze powinna być szczególnie ostrożna, jeżeli pracownik został wytypowany do zwolnienia w drodze wyboru społecznego przez kolektyw składający się z przedstawicieli samorządu pracowniczego, organizacji społecznych i politycznych działających w zakładzie pracy, akceptowanego przez kierownika zakładu pracy, a także w przypadku jednorazowego zwolnienia większej liczby pracowników.

Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stazu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku likwidacji stanowiska następuje bowiem nie tylko ilościowe zmniejszenie stanowisk, ale i jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Od powyższej zasady mogą być wyjątki. Np. połączenie dwóch stanowisk, na skutek czego jedno ulega likwidacji, zobowiązuje zakład pracy do oceny, a organy

rozpatrujące spory pracownicze uprawnia do kontroli, czy indywidualizacja wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p. i art. 8 k.p.

#### X

**Zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu.**

Problem powyższy występuje w praktyce przy rozwiązywaniu umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, w szczególności z powodu zmniejszenia stanu zatrudnienia, a także w razie stwierdzenia niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku.

Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaferowania pracownikowi innej pracy w zakładzie, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i jego stanu zdrowia.

Zależność taka istnieje zatem tylko wtedy, gdy wynika z przepisów odnoszących się do szczególnych sytuacji (np. art. 218 § 1 k.p.).

Natomiast zaferowanie pracownikowi innej odpowiedniej pracy w zakładzie jest pożądane, a odmowa jej przyjęcia ma znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia, która może być wówczas mniej rygorystyczna.

#### XI

**Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna.**

Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa.

Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych.

Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

#### XII

**Okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe — najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu.**

Stanowisko powyższe uzasadnione jest treścią art. 38 § 1 k.p., w świetle której kierownik zakładu pracy obowiązany jest zawiadomić o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zakładowy organ związków zawodowych, podając przyczynę wypowiedzenia. Musi ona zatem już w tej chwili istnieć. W sytuacjach przewidzianych w art. 40 k.p. kierownik zakładu pracy zwolniony jest od obowiązku zawiadomienia związku zawo-

dowego o zamiarze wypowiedzenia, a gdy w zakładzie pracy nie został utworzony związek zawodowy, współdziałanie przewidziane w art. 38 k.p. nie jest możliwe wobec braku w regulacji w obecnej strukturze związków zawodowych organu, który spełniałby rolę nadrzędnej instancji związku zawodowego, wykonującego zgodnie z art. 24 § 2 k.p. uprawnienia organu związkowego w zakładzie pracy, w którym takiego organu nie ma. W tych m.in. wypadkach przyczyna wypowiedzenia powinna istnieć najpóźniej w dniu wypowiedzenia, co wynika z przyczynowego charakteru tej czynności prawnej.

Od sformułowanej w tezie zasady mogą istnieć wyjątki podyktowane interesem zakładu pracy, np. w razie wypowiedzenia z powodu zamierzonego zmniejszenia stanu zatrudnienia, potwierdzonego formalnie w okresie wypowiedzenia.

Ponadto okoliczności powstałe po dokonaniu wypowiedzenia mogą być przytaczane uzupełniająco na potwierdzenie zasadności przyczyny wskazywanej jako uzasadniająca wypowiedzenie.

Jeżeli zakład pracy nie wskazał wszystkich przyczyn wypowiedzenia, jakimi dysponował, w błędnym przekonaniu, że wystarczające są niektóre z nich lub nawet jedna, może je powołać w postępowaniu przed organem rozpatrującym spory pracownicze. Przyczyny te powinny jednak istnieć w chwili określonej w tezie. Nie narusza to trybu współdziałania ze związkiem zawodowym przewidzianego dla przedstawionej sytuacji w tezie III wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r. w sprawie wykładni przepisów Kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (art. 38, art. 42 § 1, art. 52 § 3 i 4, art. 53 § 4 i art. 177 § 1 Kodeksu pracy) — Monitor Polski z 1978 r. Nr 26, poz. 93.

#### XIII

**Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione.**

W przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Należy jednak mieć na względzie, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczynę wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on, nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy nie ma podstaw do wnioskowania, iż w przyszłości będzie on naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności indywidualnej sprawy, w tym w szczególności od wagi przyczyny wypowiedzenia.

Zakład pracy nie mógłby też skutecznie powoływać się na zasadność wypowiedzenia z powodu rzeczywiście dokonanej w poprzednim okresie reorganizacji uspra-

wiedliwiającej zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeżeli w dacie wypowiedzenia okoliczność ta jest nieaktualna, obecny bowiem rozwój zakładu stwarza potrzebę utrzymania lub wzrostu zatrudnienia.

Nieaktualność braku kwalifikacji jako przyczynę wypowiedzenia następuje, jeżeli pracownik uzupełnił kwalifikacje potrzebne dla zajmowanego stanowiska.

Za taką wykładnią przemawia też okoliczność, że z całokształtu przepisów Kodeksu pracy wynika, iż sprawy ze stosunku pracy powinny być załatwiane w zakładzie pracy w rozsądnym czasie, aby nie utrzymywać niepożądanego z punktu widzenia stabilności stosunku pracy stanu niepewności.

#### XIV

**Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.**

Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji.

Na podstawie art. 42 k.p. zakład pracy może wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy albo same warunki pracy lub same warunki płacy.

Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy art. 45 k.p. stosuje się odpowiednio. Zatem poprzednie tezy odnoszące się do wypowiedzenia umowy o pracę mają odpowiednie zastosowanie również do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Odpowiednie stosowanie art. 45 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy powinno polegać na uwzględnieniu specyfiki tej czynności prawnej, zmierzającej do dalszego zatrudnienia pracownika na zmienionych warunkach. W konsekwencji wypowiedzenie warun-

ków pracy i płacy może być uzasadnione nie tylko przyczynami stanowiącymi podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę, lecz także innymi przyczynami, np.: przesunięciami kadrowymi w zakładzie pracy w ramach racjonalizacji zatrudnienia (w tym zmniejszeniem nadmiernej liczby pracowników zatrudnionych w administracji zakładu i skierowaniem ich do pracy w produkcji), przyczynami wymienionymi w art. 43 k.p. bądź dostosowaniem wysokości wynagrodzenia pracownika do stawek wynikających z przepisów placowych.

Podobnie jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę (teza V) w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W zakresie zaś okoliczności przemawiających za ochroną pracownika zarówno w świetle art. 45 k.p., jak i zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.) niepozbawienie pracownika możliwości dalszej pracy, a tym samym środków egzystencji, powoduje, że mogą być one uwzględniane w znacznie węższym zakresie. W szczególności takie okoliczności, jak stan rodzinny czy sytuacja osobista pracownika, mogą być brane pod uwagę tylko wyjątkowo.

Gdyby zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i płacy z naruszeniem art. 10 § 3 k.p. odbiegały bez społeczno-gospodarczego uzasadnienia w istotny sposób od posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych, to w takim zachowaniu zakładu pracy można by dopatrzeć się szkodliwy pracownika i sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego.

Przewodniczący: T. Szymanek

Prezes Sądu Najwyższego

Sędziowie: B. Błachowska, A. Filcek, A. Grymaszewski, E. Jachczyk, W. Myga, J. Myślicki, M. Rałacz-Krzyżanowska, Z. Stypulkowska, A. Szczurzewski, S. Szymańska, J. Wasilewski.

Opłata za prenumeratę Monitora Polskiego wynosi rocznie 800,— zł. półrocznie 500,— zł.

Reklamacje z powodu niedoręczenia poszczególnych numerów załatwiać należy na piśmie do Wydziału Administracji Wydawnictw Urzędu Rady Ministrów (ul. Powstańska 69/71, 00-979 Warszawa, skrytka pocztowa 81) po otrzymaniu następnego kolejnego numeru.

Redakcja: Urząd Rady Ministrów — Biuro Prawne, Warszawa, Al. Ujazdowskie 1/3.  
Administracja: Wydział Administracji Wydawnictw Urzędu Rady Ministrów, ul. Powstańska 69/71, 00-979 Warszawa (skrytka pocztowa 81), tel. 28-90-01 w 608 i 42-14-78

Flotowano z polecenia Prezesa Rady Ministrów  
w Zakładach Graficznych „Tamka”, Zakład nr 1, Warszawa, ul. Tamka 3

Zam. 0844-1300-85.

Cena 32,00 zł