

**Uchwała z dnia 18 marca 2008 r.**

**II PZP 2/08**

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Jolanta Pietrzak (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 marca 2008 r. sprawy z powództwa Elżbiety W. przeciwko M. Spółce z o.o. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie postanowieniem z dnia 21 listopada 2007 r. [...]

„1. czy dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy (art. 52 § 1 kp) w okresie ciąży pracownicy (art. 177 § 1 kp) w sytuacji gdy u pracodawcy brak jest zakładowej organizacji związkowej bądź taka organizacja funkcjonuje ale pracownica nie jest jej członkiem ?

2. czy w przypadku niedopuszczalności rozwiązania umowy o pracę opisanym w punkcie pierwszym pytania, w stosunku do kobiety w ciąży z którą rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy w okresie biegnącego już wypowiedzenia tej umowy, podstawę do zasądzenia odszkodowania będzie stanowił art. 60 kp ?”

p o d j ą ł uchwale:

**1. W sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, bądź taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownicy, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie ciąży pracownicy ( art. 177 § 1 k.p.);**

**2. Odmówił udzielenia odpowiedzi na drugie pytanie.**

**U z a s a d n i e n i e**

Przytoczone w sentencji uchwały zagadnienia prawne - przedstawione do wyjaśnienia Sądowi Najwyższemu - wyłoniły się na tle następującego stanu faktycznego. Powódka Elżbieta W. była zatrudniona w pozwanej M. Spółce z o.o. z siedzibą w W. w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw marketingu od 10 września 2001 r. W czerwcu 2002 r. powódka otrzymała niedostateczną ocenę swojej pracy i została objęta „planem poprawy”. W październiku 2002 r. bezpośredni przełożony powódki Tomasz M. złożył wniosek do prezesa zarządu Spółki o rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę za wypowiedzeniem. W dniu 4 listopada 2002 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2002 r. Jako przyczynę podano nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, poprzez nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań, przytaczając dwa konkretne przypadki takich naruszeń. W dniu 5 listopada 2002 r. powódka powiadomiła Beatę W.-M. z działu kadr pozwanego, że dysponuje zaświadczeniem lekarskim „o podejrzeniu 6 tygodnia ciąży”. W dniu 7 listopada 2002 r. powódka złożyła pozew do sądu pracy przeciwko pozwanej Spółce o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W okresie pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę a odwołaniem się do sądu pracy do pozwanej Spółki wpłynęła faktura na kwotę 16.200 zł od firmy Y.D. Spółka z o.o. z siedzibą w W. z tytułu wykonania części czynności „do portfolio dla pozwanej firmy”. Okoliczność ta stała się przyczyną wręczenia powódce w dniu 8 listopada 2002 r. pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., w którym jako przyczynę rozwiązania umowy podano, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze poprzez narażenie pracodawcy na szkodę wskutek zlecenia wykonania prac projektowych firmie Y.D. bez upoważnienia. Dziecko powódki urodziło się 1 sierpnia 2003 r. W toku postępowania sądowego ustalono w oparciu o opinię biegłej sądowej, że jakkolwiek nie jest możliwe określenie daty, od której powódka zaszła w ciążę, to jednak uznać należy, że dziecko narodziło się w 42 tygodniu ciąży. Przy przyjęciu, że według danych biometrii płodu wykonanych badaniem ultrasonograficznym w dzień poprzedzający poród wielkość płodu odpowiadała co najmniej 39 - 40 tygodniu ciąży, to oznacza, że powódka musiała zająć w ciążę w ostatnim tygodniu października, a więc jeszcze przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

W dniu 19 listopada 2002 r. powódka wniosła pozew w niniejszej sprawie, jak i w tym samym dniu cofnęła pozew [...] o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z

dnia 4 listopada 2002 r. za bezskuteczne, wskutek czego postępowanie to uległo prawomocnemu umorzeniu.

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2006 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, natomiast zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 16.986,52 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 listopada 2002 r., orzekł o kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności. Wyrok ten zaskarżyły obie strony.

Rozpatrując apelację od tego wyroku Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie doszedł do wniosku, że w sprawie znajduje zastosowanie art.177 §1 k.p., którego druga część nastrocza trudności interpretacyjne. Powstaje bowiem wątpliwość, czy jeżeli wobec pracownicy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy ale u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, albo taka organizacja działa, lecz nie wyraziła zgody na reprezentację pracownicy, bo ona nie jest jej członkiem, to pracodawca może rozwiązać z pracownicą będącą w ciąży umowę o pracę w trybie natychmiastowym ?

W ocenie Sądu Okręgowego szczególnego zwrócenia uwagi wymaga brzmienie przepisu, zgodnie z którym na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownicą w ciąży zakładowa organizacja związkowa musi wyrazić zgodę. W ogólności oznacza to, że brak takiej zgody uniemożliwia rozwiązanie umowy o pracę. A więc tylko zgoda związku zawodowego uchyla ustawowy zakaz. Gdyby zasada ta miała dotyczyć powszechnie wszystkich pracowników (bez względu na przynależność związkową), to pracodawca nie mógłby rozwiązywać umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży i naruszającą w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, jeżeli ta pracownica nie byłaby członkiem zakładowej organizacji związkowej lub gdy u danego pracodawcy w ogóle nie byłoby zakładowej organizacji związkowej. Zmuszałoby to pracodawcę „do stymulowania pośród załogi działań zmierzających do tworzenia związków zawodowych, co pozostawałoby w sprzeczności z istotą bycia pracodawcą, którego zadaniem i celem nie jest ochrona pracowników”. Dlatego w nauce prawa pracy uważa się, że w takiej sytuacji pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownicą w ciąży i dodaje się, że „wnikliwość takiej decyzji będzie badana przez sąd” (por. Komentarz do Kodeksu pracy, pod redakcją L.

Florka, 2005 r., s. 988; Komentarz do Kodeksu pracy, pod redakcją M. Gersdorf i K. Rączki s. 634, wydanie 7 z 2005 r.; Komentarz do Kodeksu pracy, pod redakcją K. Jaśkowskiego, 2006 tom I, s. 558).

W kontekście wykładni historycznej powstaje jednak pytanie - z jednej strony wykładni doktrynalnej, a z drugiej strony, dlaczego ustawodawca miałby różnicować pozycję prawną pracownic będących w identycznej sytuacji faktycznej ze względu na okoliczności, które tak naprawdę nie są zależne od pracownicy (istnienie organizacji związkowej) ? Przecież, kiedy zaczął obowiązywać Kodeks pracy w pierwotnej wersji, pracodawca miał zakaz rozwiązywania umowy o pracę z każdą pracownicą, jeżeli przeciwstawiła się temu zamiarowi pracodawcy rada pracownicza (zakładowa). Czyżby ustawodawca, którego działanie postuluje się uznawać za racjonalne nie zauważył tej problematyki podczas licznych nowelizacji art. 177 k.p.? Dalsze wątpliwości nasuwa wykładnia gramatyczna omawianego przepisu. Otóż sformułowanie „chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy”, zostało połączone funktorem „i”. W logice funktor ten określany jest mianem koniunkcji. „Oznacza on, że przesłanki określonej normy prawnej muszą zajść łącznie dla zobrazowania określonego stanu faktycznego”. Wykładnią językową rządzą różne dyrektywy, do których należy dyrektywa mówiąca, że znaczenie zwrotów powstałych przez połączenie zwrotów prostych należy ustalać zgodnie z regułami syntaktycznymi języka, do których interpretowana norma należy. W omawianym przypadku należałoby uznać, że pracodawca może rozwiązać tylko wtedy umowę o pracę, jeżeli łącznie zachodzi: po pierwsze, przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy i po drugie, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. *A contrario*, we wszystkich pozostałych przypadkach rozwiązanie umowy o pracę jest niedopuszczalne, ponieważ pracodawca nie spełnia jednego z warunków, „a więc nie uzyska zgody organizacji związkowej, dlatego że istniejąca organizacja przeciwstawiła się zamiarowi pracodawcy bądź dlatego, że nie ma takiej organizacji lub pracownica do niej nie należy i nie można było takiej zgody uzyskać. Przy przedstawionej interpretacji powstaje pytanie czy wykładnia ta nie zaprzecza logicznemu celowi ustawodawcy ustanawiającemu takie brzmienie przepisu ?”

Udzielenie odpowiedzi na pierwsze z przedstawionych zagadnień prawnych ma wpływ na zakres roszczeń pracownicy będącej w ciąży. Jeżeli bowiem w niniejszym przypadku uznać, że pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę, wtedy należy zbadać jakie roszczenia przysługują pracownicy. Szczególnie, że pracodawca najpierw wypowiedział umowę o pracę a pracownica, chyba zasugerowana rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, cofnęła pozew w zakresie pierwszego sposobu rozwiązania stosunku pracy, skutkiem czego wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za zgodne z prawem. Tak więc obecnie należy przyjąć, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z powodką nastąpiło w czasie zasadnego wypowiedzenia umowy o pracę. Gdyby uznać, że pracodawca w sposób nieuprawniony rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia to staje się aktualne pytanie: czy pracownicy przysługuje żądanie przywrócenia do pracy albo odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., czy też tylko odszkodowanie z art. 60 k.p.? Podkreślić należy, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy w okresie po wypowiedzeniu pracownicy umowy o pracę ale jeszcze przed rozpoczęciem biegu jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wątpliwość, jaka nasunęła się Sądowi Okręgowemu sprowadza się do oceny prawnej ustawowych terminów wypowiedzenia. Pierwotnie uznawano, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 60 k.p., zachodzi tylko wtedy, gdy dokonane zostało w czasie biegu 14-dniowego, 1-miesięcznego lub 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, liczonego kalendarzowo wstecz od soboty lub ostatniego dnia miesiąca, jako daty końcowej wypowiedzenia. Do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. dokonanego wcześniej, choćby po dniu wypowiedzenia, przepis art. 60 k.p. nie ma zastosowania, (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 197). Stanowisko to było podyktowane przyjęciem zasady, że okresy wypowiedzenia przewidziane w art. 36 k.p. mają charakter okresów sztywnych, liczonych zgodnie z zasadami określonymi w tym przepisie. W nowszym orzecznictwie pojawiły się poglądy (poprzedzone od dnia 1 maja 1989 r. pewnymi zmianami w Kodeksie pracy, np. art. 36 § 6 k.p. czy art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p.), że przez użyty w art. 60 k.p. zwrot „w okresie wypowiedzenia” należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę). Dalej wyjaśniono, że przepis art. 60 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego

wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147). Sąd Najwyższy odstąpił zatem od dotychczas uznawanego za utrwalony poglądu w judykaturze, przyjmując, że okresy wypowiedzenia mają charakter minimalny a więc nie mogą być traktowane jako okresy sztywne. W ocenie Sądu Okręgowego nadal nie wyjaśnia to przedstawionego problemu i nie można uznać tego stanowiska za utrwalone, bowiem w nauce prawa nadal podkreśla się zasadność wcześniejszego poglądu (np. Komentarz do Kodeksu pracy - do art. 60 k.p. - pod redakcją U. Jackowiak, IV wydanie 2004 r.). Zauważyć należy, że ostatni pogląd jest bardziej restrykcyjny wobec alternatywy zastosowania odszkodowania bądź z art. 60 k.p. bądź na zasadach ogólnych (art. 56 k.p.). Zwłaszcza gdyby miał dotyczyć roszczeń pracownicy będącej pod szczególną ochroną prawa pracy, ponieważ w drugim przypadku pracownica zazwyczaj uzyskuje wyższe odszkodowanie. Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego „nie jest jasne, czy w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę tak za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia w sytuacji zakazu określonego w art. 177 § 1 k.p.”, pracownicy przysługuje tylko odszkodowanie z art. 60 k.p., czy odszkodowanie z art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p., czy też przywrócenie do pracy, w sytuacji gdy pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę z taką pracownicą. Szczególnie, jeżeli przyjmie się za miarodajny pogląd o tym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia konsumuje wypowiedzenie umowy o pracę bez względu na to czy pracownica zaskarżyła to wypowiedzenie, czy też tego nie zrobiła oraz bez względu na to, czy wypowiedzenie było zasadne, czy też naruszało przepisy prawa o wypowiedaniu umów o pracę. Wprawdzie w przywoływanym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r. wyjaśniono, że względy systemowe i funkcjonalne przesądzają o tym, że „skoro wypowiedzenie jest niewadliwe, to pomimo niezgodności z prawem rozwiązania niezwłocznego, umowa rozwiązałaby się z upływem okresu wypowiedzenia”, (a więc pracownicy przysługiwałoby tylko odszkodowanie), to jednak Sąd ten nie wykluczył istnienia pewnych racji w poglądzie o „konsumpcji” wypowiedzenia przez rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę. W tej ostatniej sytuacji, przyjąć można, że pracownica mogłaby dochodzić wszystkich roszczeń z art. 56 k.p. Ze względu na ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy pozostawił poza sferą rozważań problem wielości

odszkodowań w przypadku istnienia braku zasadności rozwiązania umowy o pracę tak za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia.

Przed sformułowaniem odpowiedzi na przedstawione mu pytania prawne Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Po pierwsze, podnieść należy, że z ogólnej zasady wolności pracy wynika swoboda decydowania przez każdą ze stron stosunku pracy o jego bycie prawnym. Oznacza to, że pracownik nie może być zobowiązany do pozostawania w zatrudnieniu, wbrew swojej woli, a pracodawca nie może być zmuszony do zatrudniania pracownika. Każda ze stron może zatem, z zachowaniem określonego trybu, rozwiązać stosunek pracy, przy czym przyjmuje się, że powszechna ochrona trwałości umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przed wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę nie narusza tej zasady.

Zasada wolności pracy doznaje jednak ograniczeń w stosunku do pracodawcy. W polskim prawie pracy istnieje wszak cały szereg przepisów statuujących zakaz wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę z pracownikami ze względu na ich sytuację osobistą lub rodzinną albo w związku z pełnieniem określonych funkcji społecznych lub państwowych. Istnieje też spora grupa przepisów, która inaczej kształtuje standard ochrony, uzależniając możliwość rozwiązania stosunku pracy od uzyskania zgody określonego podmiotu, czy też braku sprzeciwu określonego podmiotu. Najdalej idącymi instrumentami prawnej ochrony stosunku pracy są: zakaz wypowiedzenia (rozwiązywania) umów o pracę i obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej lub innego podmiotu uprawnionego. Jedną z kategorii pracowników, w stosunku do których polskie prawo pracy podnosi standard ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, statuując szczególną ochronę ich stosunku pracy, są kobiety w ciąży. Jest to konsekwencją konstytucyjnej zasady ochrony macierzyństwa (art. 18 i 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Ochronę kobiet w ciąży przewiduje art. 177 § 1 k.p., stanowiący w obecnym brzmieniu, że „pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy”. Z treści tego przepisu wynika, że w czasie ciąży stosunek pracy nie może zostać ani

wypowiedziany, ani rozwiązany inaczej, jak tylko bez wypowiedzenia z winy pracownicy i po wyrażeniu na to zgody przez organizację związkową. Z przepisu wynika zatem: zakaz wypowiedziania (rozpoczynania się biegu okresu wypowiedzenia) w okresie ciąży; zakaz rozwiązywania umowy w wyniku upływu, w czasie ciąży, okresu wypowiedzenia dokonanego przed ciążą; zakaz rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okolicznościach art. 53 k.p. ; dopuszczenie możliwości rozwiązywania umowy o pracę z kobietą w ciąży bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych, wymienionych w art. 52 k.p., po uzyskaniu zgody organizacji związkowej. W odniesieniu do kobiet w ciąży ustawodawca stosuje zatem oba instrumenty ochrony, tj. zakaz w zakresie rozwiązania za wypowiedzeniem i rozwiązywania w trybie art. 53 k.p. i zgodę organizacji związkowej w zakresie rozwiązywania w trybie art. 52 k.p. Podkreślić należy, że zakaz jest odrębnym od zgody organizacji związkowej instrumentem ochrony trwałości stosunku pracy. Oznacza to, że jeżeli ustawodawca przewiduje zakaz, to nie może jednocześnie zakładać, że zgoda organizacji związkowej może ten zakaz uchylić. Inaczej mówiąc, zakaz jest, albo go nie ma, a uchylić go może tylko ustawodawca uchylając przepis ten zakaz wprowadzający, albo wprowadzając wyjątki od zakazu wypowiedziania umów. Taki wyjątek przewiduje § 4 art. 177 k.p. stwierdzający, że zakaz wypowiedziania nie obowiązuje w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy. W tej sytuacji prawnej nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że ustawodawca wprowadza generalny zakaz rozwiązywania umowy o pracę z kobietą w ciąży, a dopuszczalność rozwiązania bez wypowiedzenia ma stanowić wyjątek od tego zakazu i jako taki powinien być ściśle wykładany. Konstrukcja ustawowa jest odwrotna - zakaz i zgoda ograniczają pracodawcę w kwestii rozwiązywania umów o pracę z pracownicą w ciąży w zakresie wskazanym przez ustawodawcę, tj. odbierając całkowicie to prawo pracodawcy w odniesieniu do rozwiązania za wypowiedzeniem (z wyjątkiem sytuacji określonej w art. 177 § 4 k.p.) i rozwiązania bez wypowiedzenia bez winy pracownicy (art. 53 k.p.) oraz ograniczając to prawo koniecznością uzyskania zgody organizacji związkowej przy stosowaniu rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownicy (art. 52 k.p.).

Mając powyższe na względzie stwierdzić należy, że pytanie Sądu Okręgowego sprowadza się do zagadnienia: czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. jest możliwe, jeżeli u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa reprezentująca kobietę w ciąży. Na kanwie redakcji art. 177 §1 k.p.,



jako że przepis ten podlegał dwóm nowelizacjom w okresie obowiązywania Kodeksu pracy, Sąd Okręgowy, odwołując się do wykładni historycznej, powziął wątpliwość co do możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli u danego pracodawcy nie działa związek reprezentujący pracownicę w ciąży. Sąd Okręgowy podając w wątpliwość intencje ustawodawcy w kwestii różnicowania ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z kobietą w ciąży, w zależności od możliwości wskazania organizacji związkowej reprezentującej kobietę w ciąży, posługuje się argumentem koniunkcji, który wydaje się być nieuprawniony, albowiem nie łączy dwóch przesłanek tego samego typu, które muszą zajść jednocześnie. Analizowany przepis należy bowiem odczytywać w ten sposób - pracownicę w ciąży można zwolnić bez wypowiedzenia, ale pod warunkiem uzyskania zgody reprezentującej ją organizacji związkowej. Przyjęcie rozumowania Sądu Okręgowego oznaczałoby tym, że pracownice nienależące do związków zawodowych byłyby w korzystniejszej sytuacji niż te, które do związku zawodowego przystąpiły. Te pierwsze bowiem nie mogłyby zostać zwolnione bez wypowiedzenia, podczas gdy w odniesieniu do tych drugich byłoby to możliwe, jako że nie można zasadnie twierdzić, że zawsze organizacja związkowa odmawiałaby udzielenia zgody. Tymczasem intencje ustawodawcy były odwrotne, bo z zasady większą ochronę zapewnia się członkom związków zawodowych, zatem udział związków zawodowych w procesie zwalniania pracowników ma zwiększyć ochronę kobiet w ciąży a nie tę ochronę zmniejszyć. Rozpatrując rolę zgody organizacji związkowej jako instrumentu ochrony pracownicy w ciąży należy stwierdzić, że w pierwotnej wersji przepisu art. 177 § 1 k.p. (tekst z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) instrumentem zgody chronione były wszystkie pracownice bez względu na przynależność związkową, a brak zgody uniemożliwiał rozwiązanie umowy, chyba że został uchylony przez wyższą instancję związkową. Powołany przepis brzmiał bowiem wówczas następująco: „zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i rada zakładowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. W razie odmówienia 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”. Po nowelizacji z dnia 1 maja 1989 r. (Dz.U. Nr 20, poz. 107) rola instrumentu zgody instancji zakładowej wzrosła, pracodawca nie mógł już bowiem

odwołać się od braku tej zgody do wyższej instancji, jako że przepisowi nadano brzmienie: „zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy”.

Nowelizacja z dnia 2 czerwca 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110) zmniejszyła natomiast rolę zgody stanowiąc, że zgody ma udzielać organizacja związkowa reprezentująca pracownicę w ciąży. Ustawodawca wycofał się zatem z koncepcji, że ma to być instrument bezwzględnie stosowany w stosunku do wszystkich pracownic w ciąży i uczynił go dodatkowym instrumentem ochrony pracownic, które wskażą reprezentujący je związek zawodowy. W efekcie brak takiego wskazania zwalnia pracodawcę z obowiązku uzyskania zgody instancji związkowej. Wskazana zmiana art. 177 § 1 k.p. podkreśliła, iż legitymację do ochrony praw pracownicy w ciąży ma tylko taka organizacja związkowa, którą pracownica do tego wybrała. Zmiana ta jest podkreśleniem wolności związkowej zarówno w pozytywnym, jak i jej negatywnym aspekcie. Negatywna wolność związkowa wynikająca wprost z art. 3 ustawy o związkach zawodowych, której istotą jest swoboda pracownika w zakresie niewstępowania lub niekorzystania z pomocy związków zawodowych, ma swoje podłoże w art. 59 Konstytucji oraz w wielu aktach międzynarodowych. W tym kontekście ostatnia nowelizacja art. 177 § 1 k.p. była zabiegiem celowym i systemowym i miała dopełnić wdrożenie wolności związkowej w rozpatrywanym zakresie. Nietrafna jest zatem argumentacja Sądu Okręgowego, że gdy uzyskanie zgody organizacji związkowej nie jest możliwe, nie jest również dopuszczalne rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży. Rozumowanie przedstawione przez Sąd Okręgowy prowadzi bowiem do wniosków sprzecznych z celem stosowania instrumentu ochrony jakim jest zgoda organizacji związkowej. Przyjęcie wszak założenia, że pracodawca nie ma wówczas możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (w żadnym innym też nie), prowadziłoby do swoistej bezkarności pracownicy w ciąży, większej ochrony pracownic, które nie wskazały organizacji je reprezentujących, stymulowania przez pracodawców działań zmierzających do tworzenia przez pracowników związków zawodowych i do wstępowania do tych związków a w konsekwencji naruszałoby zasadę wolności związkowej. Reasumując powyższe rozważania należy przyjąć, że pracodawca w takiej sytuacji samodzielnie rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia i ochrona kobiety w ciąży realizowa-

na jest na zasadach ogólnych, tj. poprzez sądowe badanie zgodności z prawem rozwiązania umowy pracę bez wypowiedzenia. Mając na względzie przedstawioną powyżej argumentację Sąd Najwyższy na pierwsze z przedstawionych pytań prawnych udzielił odpowiedzi jak w pkt 1.

Odnosząc się natomiast do drugiego z przedstawionych zagadnień prawnych w pierwszej kolejności podnieść należy, że z utrwalonego w judykaturze poglądu wynika, że przedmiotem zagadnienia prawnego, o którym mowa w art. 390 § 1 k.p.c., może być jedynie taka wątpliwość, której wyjaśnienie jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Tymczasem formułując drugie z przedstawionych pytań Sąd Okręgowy odniósł je wyraźnie jedynie do sytuacji opisanej w pierwszym z zadanych pytań ( „czy w przypadku niedopuszczalności rozwiązania umowy o pracę opisanym w pierwszym pytaniu...”. *Ergo* udzielenie odpowiedzi pozytywnej na pierwsze z postawionych pytań czyni zbędnym udzielanie odpowiedzi na pytanie drugie. Skoro bowiem w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, bądź taka organizacja funkcjonuje, ale nie reprezentuje interesów pracownicy, dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie ciąży pracownicy, to brak uzyskania takiej zgody nie stanowi wadliwości rozwiązania stosunku pracy i w konsekwencji tak zwolnionej pracownicy nie służą żadne roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Innych zaś powodów wadliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia Sąd Okręgowy zadając analizowane pytanie nie wskazywał. Tym samym odpowiedź na drugie pytanie nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Niezależnie od tego wskazać należy, iż przedmiotem zagadnienia przedstawionego Sądowi Najwyższemu powinien być taki problem prawny, którego rozstrzygnięcie nasuwa poważne wątpliwości. Takich trudności nie sprawia odpowiedź na drugie z pytań Sądu Okręgowego, jeśli zważyć, że Sąd Najwyższy odstąpił już od dotychczas uznawanego za utrwalony w judykaturze poglądu, co do sztywnego charakteru okresów wypowiedzenia, i przyjął w powołanym przez Sąd Okręgowy wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147), że okresy wypowiedzenia mają charakter minimalny, a przez użyty w art. 60 k.p. zwrot „w okresie wypowiedzenia” należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę), oraz że art. 60 k.p. przewidziany jest dla rozstrzygnięcia sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o

pracę bez wypowiedzenia jest wadliwe, natomiast prawidłowe jest jej wypowiedzenie. Stanowisko to zaś jest dominujące w doktrynie, nawet jeżeli niektórzy jej przedstawiciele nadal opowiadają się za wcześniejszym poglądem co do charakteru okresów wypowiedzenia.

Kierując się powyżej przedstawionymi względami, Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do udzielenia odpowiedzi na drugie z postawionych przez Sąd Okręgowy pytań, wobec czego z mocy art. 61 § 1 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.) postanowił jak pkt 2 sentencji.

=====