



Warszawa, dnia 21 kwietnia 2011 r.

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
PODSEKRETARZ STANU

DL-P-IV-071-2/11 /2
 dot. BPS/DSK-043-3552/11

[Handwritten signature]
 SEKRETARIAT
 Biuro Głównego Senackiego
 wpłynęło dn. 26.04.11
 nr. 3874 podpis. *[Handwritten initials]*

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

[Handwritten signature]

W nawiązaniu do złożonego wspólnie, podczas 73. posiedzenia Senatu w dniu 31 marca 2011 r., oświadczenia senatorów Grzegorza Wojciechowskiego i Zdzisława Pupy, uprzejmie przedstawiam, co następuje.

Problematyka przyczyn rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami została uregulowana w przepisach Kodeksu pracy (art. 45, 52, 53 k.p.), jak również niektórych innych ustaw, w tym stanowiących także tzw. pragmatyki pracownicze.

Kodeks pracy nie zawiera enumeratywnego katalogu przyczyn rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W przepisie art. 45 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ustawodawca posługuje się tzw. klauzulą generalną (zwrotem niedookreślonym), dzięki czemu w użytych pojęciach „uzasadnionego wypowiedzenia”, czy też „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, mogą mieścić się różnorodne stany faktyczne, które każdorazowo podlegają ocenie.

Ocena, o której wyżej mowa, w pierwszej kolejności jest dokonywana przez samego pracodawcę, który decyduje, z jakich przyczyn rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy w wybranym przez siebie trybie. Każdorazowo jednak weryfikacja prawidłowości czynności dokonanej przez pracodawcę, a prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy, następuje na drodze sądowej, o ile pracownik złoży odwołanie w tym przedmiocie.

Sąd pracy, kontrolując zastosowany przez pracodawcę tryb wypowiedzenia oraz jego przyczynę wskazaną w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, dokonuje tzw. następczej kontroli prawidłowości działania pracodawcy. Przyczyna, podana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jest analizowana pod kątem jej zgodności z prawem oraz zasadności. Oznacza to, że w kontekście okoliczności konkretnej sprawy, przy uwzględnieniu charakteru wykonywanej pracy, rodzaju zajmowanego stanowiska oraz innych aspektów towarzyszących dokonywanej czynności, w tym tzw. słusznego interesu pracownika oraz pracodawcy, sąd pracy rozstrzyga o zgodności lub niezgodności z prawem czynności dokonanej przez pracodawcę.

Odnosząc się zatem do postawionego pytania, dotyczącego pełnienia funkcji pełnomocnika komitetu wyborczego jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy, należy zauważyć, że co do zasady, sama przynależność partyjna, jak również związana z nią działalność, w tym pełnienie funkcji pełnomocnika komitetu wyborczego oraz przekonania polityczne nie mogą stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy. Wolność przekonań politycznych i przynależności partyjnej stanowi bowiem jedną z fundamentalnych zasad demokratycznego państwa prawnego, co znalazło odzwierciedlenie w obowiązującej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Jednocześnie Kodeks pracy w art. 11³ k.p. stanowi, że nie jest dopuszczalna jakakolwiek dyskryminacja pracownika m.in. ze względu na przekonania polityczne. Podjęcie się przez pracownika zadań związanych z procedurą wyborczą stanowi niewątpliwie realizację przyznanych mu konstytucyjnie praw obywatelskich. Ograniczenia w tym zakresie powinny być uzasadnione rodzajem zajmowanego stanowiska i charakterem wykonywanej pracy. Z tych względów, w niektórych przypadkach, ustawodawca wprowadza wymóg apolityczności (np. w odniesieniu do sędziów).

Jednocześnie należy podkreślić, że wiążąca ocena czynności pracodawcy prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy, dokonanej w wyniku zaistnienia konkretnego stanu faktycznego, pozostaje poza zakresem odpowiedzi na postawione pytanie i należy do sądu pracy.

Z wyrazami szacunku

PODSEKRETARZ STANU
w Ministerstwie Sprawiedliwości

2. Zbigniew Wrona