

I. ARTYKUŁY

ERHARD PÄTZOLD

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY W NRD

Uwagi ogólne

W ustroju socjalistycznym społeczeństwo, pracownik oraz zakład pracy są zainteresowani w tym, by raz nawiązany stosunek pracy trwał możliwie najdłużej. Trwanie stosunku pracy, jak długo to jest możliwe, zapewnia stały udział pracownika w procesie pracy i urzeczywistnienie jego prawa do pracy. Sprzyja ono także lepszemu wykonywaniu pracy i wzmacnia udział pracownika w kierowaniu zakładem pracy, stwarza korzystne warunki dla rozwoju kwalifikacji i socjalistycznej osobowości. Zakładowi pracy zaś umożliwia planowanie jego produkcji, przygotowanie i urzeczywistnienie racjonalizacji pracy, zmian produkcyjnych i wdrażanie nowej techniki, co w warunkach deficytu siły roboczej jest szczególnie istotne. Jest ono częścią wysiłków o ukształtowanie i umocnienie stałych załóg w zakładach pracy i ograniczenie płynności pracowników. Prawo socjalistyczne chroni te interesy w ten sposób, iż zezwala w zasadzie tylko na zawieranie umów o pracę na czas nieoznaczony, a na czas określony¹ tylko wyjątkowo; gdy zaś umowy o dotychczasowej treści nie mogą być kontynuowane, zmianę ich treści przewiduje się w drodze umowy zmieniającej (*Änderungsvertrag*)².

Granice trwałości stosunku pracy wyznacza społeczna akceptacja interesu pracownika i zakładu pracy ochrony istniejącego stosunku pracy. W razie sprzeczności interesu indywidualnego, tj. interesu pracownika i zakładu pracy, z interesem społecznym, prawo przewiduje dopuszczal-

¹ Według § 22 Kodeksu pracy Niemieckiej Republiki Demokratycznej z 12 IV 1961 r. w brzmieniu ustalonym drugą ustawą zmieniającą z 23 XI 1966 r. (G. BI, I, s. 127) — dalej cytowany w skrócie: k.p. — zawarcie umowy na czas określony jest dopuszczalne, gdy zakład pracy ma w określonym czasie do wykonania dodatkowe prace względnie dodatkowe zapotrzebowanie na pracowników (do których należą wszystkie roboty sezonowe, okresowa pomoc w zastępstwie nieobecnych pracowników zakładu). Umowa okresowa nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, jedynie w odniesieniu do czynności pomocniczych w zastępstwie innych pracowników dopuszczalne jest zawarcie umowy na czas dłuższy.

² Tak § 30 k.p.

ność rozwiązania stosunku pracy. Jeśli chodzi o prawo pracownika do rozwiązania jego stosunku pracy, to wynika ono z jego miejsca w społeczeństwie socjalistycznym, wyznaczonego przez udział w procesie pracy. Stanowisko to jest wyrażone w konstytucyjnym prawie do pracy. Według art. 24 konstytucji NRD³, prawo to obejmuje prawo do swobodnego wyboru miejsca pracy. Oznacza ono także nieograniczone prawo pracownika do rozwiązania stosunku pracy. Jeśli natomiast chodzi o zakład pracy, to za podstawę rozwiązania stosunku pracy uznać należy tylko takie interesy, które obiektywnie powodują niemożność dalszego zatrudnienia, ponieważ pracownik jest w zakładzie pracy zbędny, nie może dalej wykonywać swoich zadań albo też zakłóca normalną pracę itp. Te ograniczenia prawa do rozwiązania stosunku pracy powstają przede wszystkim dlatego, że zakład pracy obciąża szczególny obowiązek włączenia pracownika do procesu pracy i trwałego urzeczywistnienia jego obywatelskiego prawa do pracy.

Ponieważ umowa o pracę w zasadzie obowiązuje na czas nieoznaczony, dla jej rozwiązania ustawa powinna określać okoliczności uzasadniające jej rozwiązanie. Ich określenie powinno uwzględniać zarówno socjalistyczny charakter stosunku pracy, jak i ochronę nieograniczonego prawa pracownika i ograniczonego prawa zakładu pracy do rozwiązania stosunku pracy. Owe odmiennie oceniane interesy oddziałują poza tym na prawną regulację roszczeń o ustalenie skuteczności przyczyn rozwiązania stosunku pracy i obowiązku zakładu pracy dalszego zatrudnienia pracownika.

II. UMOWA ROZWIĄZUJĄCA

Z socjalistycznego charakteru stosunku pracy wynika pogląd, że potrzebne i zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w zasadzie powinno nastąpić w drodze wzajemnego porozumienia stron. Partner, który dąży do rozwiązania umowy, powinien drugiej stronie przedstawić ofertę zawarcia odpowiedniego porozumienia i zaważać do jej przyjęcia albo co najmniej zaoferować rokowania na ten temat. Zgodne oświadczenia woli stron co do rozwiązania stosunku pracy, dla których w prawie pracy NRD stosuje się pojęcie umowy rozwiązującej (*Aufhebungsvertrag*), wyraża prawnie zgodność interesów stron. W oświadczeniach tych uzewnętrznia się wyraźnie koleżeńska współpraca i wzajemna socjalistyczna pomoc oraz zgodne współdziałanie przy kształtowaniu ich stosunków prawnych. Umowa rozwiązująca staje się logiczną konsekwencją zgodności woli uzewnętrznionej już przy samym zawarciu umowy o pracę jak i ewentualnie w toku jej zmiany w drodze umowy zmieniającej. Ponadto zawarcie umowy rozwiązującej stwarza gwarancję, że obie strony traktu-

³ Z 6 IV 1968 r. (G. Bl. I, s. 199).

ją rozwiązanie umowy jako zgodne z ich interesem, że nie powoduje ono dla żadnej z nich szkody i że skutki rozwiązania umowy obie strony w pełni akceptują. Jednocześnie jednak strona zainteresowana w rozwiązaniu stosunku pracy musi drugiej stronie poczynić określone ustępstwa, jeśli ta nie wyraża od razu zgody na przyjęcie oferty. Ma to szczególne znaczenie, gdy w rozwiązaniu stosunku pracy zainteresowany jest zakład pracy. W tym przypadku musi on pomóc i faktycznie pomaga, znaleźć w międzyczasie inne zatrudnienie i podjąć inne środki (np. przeszkolić itp.), aby uzyskać zgodę pracownika na rozwiązanie umowy. Odpowiada to właśnie socjalistycznemu charakterowi stosunku pracy i wynikającym zeń szczególnym zadaniom zakładu pracy w zakresie zapewnienia dalszego nieprzerwanego zatrudnienia pracownika. Zaletą konstrukcji prawnej umowy rozwiązującej jest to, iż automatycznie przesądza niejako obowiązek takiego socjalistycznego zachowania wobec pracownika.

Ze względu zaś na przedstawione powyżej znaczenie umowy rozwiązującej, nauka prawa uznała ją za podstawową formę rozwiązania umowy o pracę, praktyka zaś zaakceptowała, a prawodawca zamieścił w § 31 ust. 1 kodeksu pracy. Adekwatność umownej formy rozwiązania stosunku pracy z socjalistycznym charakterem stosunków społecznych znajduje od dłuższego już czasu potwierdzenie w większości przypadków rozwiązania stosunku pracy. Zarówno bowiem zakłady pracy, jak i pracownicy realizują swoje interesy w zakresie rozwiązania stosunku pracy na tej drodze albo co najmniej usiłują je urzeczywistnić. Szerokie zastosowanie w praktyce tej formy prawnej spowodowało także powstanie bogatego orzecznictwa sądowego, dla którego Sąd Najwyższy NRD uchwalił wytyczne⁴.

Treścią umowy rozwiązującej jest zgodność partnerów co do rozwiązania umowy o pracę w określonym terminie. Zamiar rozwiązania umowy w określonym terminie musi być przedmiotem oświadczenia woli obu stron. Wskutek tego nie ma znaczenia prawnego motyw rozwiązania stosunku pracy. Zgodność stron zawsze odpowiada interesom społeczeństwa, które nie może i nie chce jej ograniczać. Podobnie przedmiotem pełnej swobody umów jest termin rozwiązania umowy o pracę. Każdy dowolny dzień i termin rozwiązania stosunku pracy może być przez strony ustalony. Wola stron powinna być ukształtowana odpowiednio do warunków poszczególnego przypadku. Dlatego też nie mogą obowiązywać żadne wiążące przepisy. W związku z tak dużym znaczeniem oświadczenia woli partnerów konieczne jest jednak, by oświadczenia obu stron zostały złożone w sposób niewadliwy. Chodzi więc o to, by było ono w pełni dobrowolne i świadome, jak również wolne od nacisku drugiej strony. Jeżeli oświadczenie woli nie doszło do skutku w ten, odpowiadający socjalistycznym zasadom sposób, to umowa rozwiązująca jest nieskuteczna, ponieważ

⁴ Uchwała Plenum Sądu Najwyższego NRD z dnia 28 IX 1966 r. O *działalności sądów przy rozstrzyganiu sporów o umowy zmieniające i rozwiązujące*. Neue Justiz 1966, z. 21, s. 651.

brak prawidłowego oświadczenia woli. Zachodzi to zwłaszcza wówczas, gdy zakład pracy zgodę pracownika uzyskał podstępnie lub groźbą itp.

Ponieważ umowa rozwiązująca dochodzi do skutku w wyniku zgodnego oświadczenia woli i wyraża ich zgodę na rozwiązanie umowy o pracę, dla jej skuteczności nie jest wymagana ani zgoda osoby trzeciej, ani nie obowiązuje ograniczenie dopuszczalności rozwiązania przewidziane w odniesieniu do pozostałych przyczyn i sposobów rozwiązania umowy. Tego rodzaju zgodę wyłącza umowa rozwiązująca. Pracownik jest bowiem dostatecznie i najlepiej chroniony przez to, że rozwiązanie stosunku pracy zależy wyłącznie od jego woli. Zakład pracy jest zobowiązany, jeśli przewiduje on rozwiązanie stosunku pracy, poinformować o tym właściwy zakładowy organ związkowy (§ 34 ust. 1 k.p.), aby umożliwić mu realizację prawa współdziałania w sprawach personalnych. Obowiązek ten istnieje głównie ze względu na urzeczywistnienie socjalistycznej demokracji w zakładzie, a nie ze względu na szczególną ochronę pracownika. Dlatego też poinformowanie i współdziałanie związku zawodowego nie stanowi przesłanki skuteczności umowy rozwiązującej⁵.

Według obowiązującego orzecznictwa umowa rozwiązująca wymaga formy pisemnej z przytoczeniem przyczyny. Ten wymóg formy jest uważany za przesłankę skuteczności⁶ i ustne oświadczenie odpowiadające wszelkim opisanym wyżej wymaganiom nie powoduje zawarcia umowy rozwiązującej. Uzasadnia się to potrzebą pewności prawnej i faktem, że pozostałe sposoby rozwiązywania stosunku pracy wymagają zachowania formy pisemnej⁷. Teoretycznie jest możliwe także odmienne zapatrywanie. W zakresie umów względ na bezpieczeństwo prawne jest drugorzędny, istotna jest bowiem zgodność woli, a nie ich forma. Z tego punktu widzenia umowa o pracę, jak i umowy ją rozwiązujące bez wymaganej formy pisemnej są ważne⁸. Tak należałoby również postępować z umowami rozwiązującymi, gdyż umowy te są jednak czymś innym niż pozostałe zdarzenia prawne. Z tego powodu w odniesieniu do umowy rozwiązującej, orzecznictwo nie wymaga spełnienia pozostałych warunków dopuszczalności rozwiązania umowy, jak istnienia przyczyn, zgody itp. Wymóg więc pisemnego podania przyczyny można by uznać za nadmierny formalizm. Skoro ustawa nie uzależnia dopuszczalności umowy rozwiązującej od istnienia określonej przyczyny, nie można także wymagać jej podania. Wreszcie należy także uwzględnić, iż wymóg formy pisemnej wywołuje skutki tylko jednostronne, zarzut bezskuteczności przysługuje bowiem tylko pracownikowi, a nie zakładowi pracy⁹. Jednakże i ta możli-

⁵ Uchwała wymieniona w przypisie 4 zwraca na to uwagę w pkt. 17.

⁶ Tak pkt 15 uchwały cytowanej w przypisie 4.

⁷ Por. niżej w części IV i V na temat formy pisemnej wypowiedzenia i niezwłocznego wydalania.

⁸ Stosownie do § 23 ust. 2 k.p. i pktu 10 uchwały cytowanej w przypisie 4.

⁹ Tak § 36 k.p.; zob. także niżej pod VI.

wość jest ograniczona, gdyż należy wykluczyć, jako sprzeczne z socjalistycznymi zasadami zachowania, przypadki, gdy pracownik z powodu braku samej tylko formy pisemnej chciałby następnie unieważnić swoje oświadczenie woli. Na tej podstawie orzecznictwo oddała wnioski o unieważnienie umowy rozwiązującej z powodu braku formy pisemnej, jeśli ustne porozumienie niewątpliwie nastąpiło, a powołanie się na brak formy stanowi nadużycie prawa¹⁰. To oczywiście umacnia wątpliwość co do trafności zaliczenia wymogu formy pisemnej do bezwzględnych przesłanek skuteczności.

III. UMOWA O PRZENIESIENIE

Umowa rozwiązująca kończy jedynie stosunek pracy. Jest ona wystarczająca, gdy została zawarta z inicjatywy pracownika, który ma już inne zatrudnienie albo zamierza wyłączyć się z procesu pracy. Jeśli natomiast umowa taka zostaje zawarta z inicjatywy zakładu pracy, zachodzi potrzeba udzielenia pomocy pracownikowi, by po rozwiązaniu stosunku pracy mógł on rozpocząć pracę w innym zakładzie pracy. Umowa rozwiązująca zakłada udzielenie pracownikowi pomocy tylko faktycznie. Prawnie bowiem nie jest ona przewidziana, ponieważ w zakres jej nie wchodzi bezpośrednio kwestia dalszego zatrudnienia pracownika. Przez zawarcie samej tylko umowy rozwiązującej prawo socjalistyczne nie zapewnia nieprzerwanego pozostawania pracownika w procesie pracy i przez to nie urzeczywistnia jego prawa do pracy. Nauka prawa pracy przyczyniła się do rozwoju dalej idących form prawnych i upowszechnienia umowy trójstronnej, nazywanej umową o przeniesienie¹¹ (*Überleitungsvertrag*). Umowa taka obejmuje zarówno rozwiązanie jednego, jak i równocześnie nawiązanie drugiego stosunku pracy. Stwarza ona bezpośrednią gwarancję realizacji przez zakład pracy jego obowiązku zapewnienia nieprzerwanego zatrudnienia pracownika oraz określa całokształt zagadnień związanych z odejściem pracownika z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Dlatego umowa ta wyraża aktywną rolę prawa socjalistycznego i odpowiada tak potrzebom społecznym, jak i osobistym interesom pracownika. Po wykazaniu swej przydatności w praktyce, szczególnie zaś przy zwolnieniach pracowników w wyniku racjonalizacji i zmian struktury zatrudnienia i podobnych zabiegów, omawiana umowa znalazła wyraz w aktach prawnych. W wytycznych z dnia 14 VIII 1968 r. dotyczących uregulowa-

¹⁰ Por. wyrok SN NRD z dnia 24 XI 1966 r. *Neue Justiz* 1967, z. 3, s. 93.

¹¹ Por. E. Pätzold i S. Seidel, *Das Arbeitsrecht als Instrument der Führung der Werktätigen durch den Betriebsleiter bei der komplexen sozialistischen Rationalisierung*, w: *Sozialistische Wirtschaftsführung und Recht*, Berlin 1967, s. 75 i n. oraz *Die vertragliche Gestaltung des Einsatzes von Werktätigen in anderen Betrieben im Zuge der Komplexen sozialistischen Rationalisierung, Arbeit und Arbeitsrecht* 1967, z. 13, s. 306 i n. Ostatnio używa się coraz częściej pojęcia „umowy o przeniesienie” (*Überleitungsvertrag*).

nia zagadnień prawnych związanych z socjalistyczną racjonalizacją i zmianą struktury produkcji w uspołecznionych zakładach pracy i instytucjach państwowych¹² zobowiązano wyraźnie zakłady pracy do zawierania umów o przeniesienie w wypadku konieczności przesunięcia pracowników w związku z zastosowanymi środkami.

Umowa o przeniesienie stanowi połączenie umowy rozwiązującej zawartej pomiędzy pracownikiem i jego dotychczasowym zakładem pracy oraz nowej umowy o pracę zawartej z innym podmiotem zatrudniającym, a także porozumienie pomiędzy obu zakładami pracy w przedmiocie przeniesienia pracownika w określonym terminie. Stronami umowy są więc pracownik i dwa zakłady pracy. Odpowiednio do tych elementów umowa o przeniesienie odpowiadać musi przepisom dotyczącym umowy rozwiązującej i umowy o pracę. Według poglądów orzecznictwa umowa ta powinna być zawarta na piśmie i powinna zawierać oznaczenie przyczyn rozwiązujących umowę, jak również oznaczać niezbędne dla zawarcia umowy postanowienia określające dzień rozpoczęcia pracy, rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania w nowym zakładzie pracy. Motywy zawarcia umowy rozwiązującej nie mają znaczenia prawnego, zgodność zaś oświadczenia woli trzech partnerów powoduje, iż nie jest także wymagane uzyskanie zgody osoby trzeciej i dopełnienie innych przesłanek skuteczności rozwiązania stosunku pracy. Poważną zaletą umowy o przeniesienie szczególnie zaś gdy chodzi o ochronę interesów pracownika, jest możliwość umownego określenia wszelkich dalszych związanych ze zmianą zakładu pracy uzasadnionych żądań pracownika. Dotyczy to zwłaszcza zobowiązań dotychczasowego lub nowego albo też obu zakładów pracy w zakresie przygotowania pracownika do nowych zadań (np. związanych z przekwalifikowaniem), pokrycia kosztów przejazdu i przeprowadzki, wynagrodzenia w okresie przejścia do nowej pracy, pomocy w zakresie zmiany mieszkania itp.¹³ Rozwiązanie zaś powyższych problemów w sposób odpowiadający interesowi społecznemu i możliwościom zakładów pracy w razie oddzielnego zawarcia umowy rozwiązującej i umowy o pracę, jest bądź to całkowicie wykluczone, bądź co najmniej utrudnione. Głównym zaś zadaniem prawa socjalistycznego w przypadku racjonalizacji i zmian strukturalnych powinna być ochrona interesów społeczeństwa, zakładu pracy i pracownika, zgodnie z podstawowymi zasadami socjalistycznego porządku społecznego.

Umowa o przeniesienie, podobnie jak każda nowa instytucja prawna wymaga dalszych badań i wyjaśnień. Dotychczas zanotowano jedynie nieliczne konflikty. W praktyce wyłonił się dotychczas problem rozwiązywalności całej umowy o przeniesienie. Problem ten jest rozstrzygany w drodze rozwiązującego porozumienia trzech zainteresowanych stron,

¹² Rozporządzenie Ministra Pracy i Płac na podstawie odpowiedniej uchwały Rady Ministrów, opublikowane w Sonderdruck des Staatsverlages der DDR/610/62.

¹³ Tak *Wytyczne w sprawie uregulowania ...* pkt IV. 1.

co jest oczywiście w każdym czasie możliwe, skoro każda umowa może być w drodze zgodnego porozumienia stron rozwiązana. Bardziej interesujące jest natomiast pytanie, czy umowę rozwiązującą należy traktować zawsze jako pewną całość, czy też poszczególnym jej elementom można przyznać względną samodzielność. Odnosi się to zwłaszcza do części stanowiącej „nową umowę o pracę”, która niekiedy ma być zniesiona, a na którą dotychczasowy zakład pracy nie ma oczywiście żadnego wpływu. Oczywiście jest, iż rozwiązanie różnorodnych interesów stron umowy o przeniesienie nie jest raczej możliwe bez określonego usamodzielnienia poszczególnych jej elementów. Wymaga to jednak, jak wspomniano, bardziej szczegółowej analizy.

IV. WYPOWIEDZENIE

Umowa rozwiązująca nie jest jedynym sposobem ustania stosunku pracy. Domaganie się jego rozwiązania wyłącznie w drodze zgodnego oświadczenia woli stron uniemożliwiałoby, a niekiedy co najmniej znacznie opóźniało niezbędne społeczne rozwiązanie umowy o pracę, utrudniając tym samym realizację interesu pracownika lub zakładu pracy. Odmowa wyrażenia zgody uniemożliwiałaby zupełnie, a długotrwałe pertraktacje opóźniałyby urzeczywistnienie.

Trudno także zaakceptować wiążące się z tym sposobem ograniczenie prawa pracownika do swobodnego wyboru miejsca pracy.

Dlatego też obok umownych form rozwiązania stosunku pracy niezbędna jest dopuszczalność jego rozwiązania w drodze jednostronnego oświadczenia woli. Potrzebę tę uznaje § 31 ust. 2 kodeksu pracy NRD, który przyznaje zarówno pracownikowi, jak zakładowi pracy prawo rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia z zachowaniem określonego okresu bez lub wbrew woli drugiej strony, stosunku pracy.

Wypowiedzenie jako jednostronne (i w związku z tym wymagające doręczenia drugiej stronie) oświadczenie woli różni się od umowy rozwiązującej i umowy o przeniesienie tym, że kształtuje ono sytuację stron jednostronnie, a nie w drodze zgodnego ich porozumienia. Zamiast koleżeńskiej współpracy i zgodnej socjalistycznej pomocy, wypowiedzenie akcentuje przede wszystkim prawa jednej tylko ze stron. Dlatego w stosunku do umownych form rozwiązania stosunku pracy może ono odgrywać tylko rolę pomocniczą i nie może być ani jedyną, ani najważniejszą i podstawową formą prawną rozwiązania umów o pracę.

Wychodząc z takiej oceny umowy rozwiązującej i umowy o przeniesienie z jednej strony i wypowiedzenia z drugiej — stwierdzić należy, iż wypowiedzenie, zwłaszcza zaś w razie rozwiązania z inicjatywy zakładu pracy, jest dopuszczalne dopiero wówczas, gdy usiłowano rozwiązać stosunek pracy w drodze umowy, lecz starania te okazały się bezskuteczne. Prawo obowiązujące nie przewiduje jednak takiego warunku. Uznaje ono bowiem umowę rozwiązującą i wypowiedzenie jako sposoby alternatywne

i wymaga, by rozwiązanie umowy o pracę następowało w zasadzie w drodze porozumienia (§ 31 ust. 1 i 2 (kodeksu pracy NRD)).

Co się tyczy umowy o przeniesienie, to zawarcie takiej umowy lub usiłowanie jej zawarcia zostało co prawda uznane za obowiązek zakładu pracy, lecz niedopełnienie tego obowiązku nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia. Takie uregulowanie oznacza, iż pierwszeństwo umownych sposobów rozwiązania należy zapewnić w drodze przekonywania i socjalistycznych zasad kierowania, a nie przy pomocy sankcji prawnych. Jest wątpliwe, czy to odpowiada znaczeniu prawa w rozwiniętym społeczeństwie socjalistycznym. Wymaga rozważenia kwestia, czy doskonalenie socjalistycznego porządku prawnego i prawnej ochrony interesów ludzi pracy, jak to przewiduje uchwała VIII Zjazdu SED¹⁴, nie powinno prowadzić co najmniej do 'uzależnienia wypowiedzenia przez zakład pracy od próby rozwiązania w drodze umownej.

Jakkolwiek prawo wypowiedzenia przysługuje zarówno pracownikowi, jak i zakładowi pracy, warunki dopuszczalności i skuteczności wypowiedzenia muszą być uregulowane odmiennie dla pracownika i zakładu pracy. Przejawia się w tym zupełnie wyraźnie zróżnicowanie społecznej oceny interesów pracownika i zakładu pracy. Znajduje ono wyraz w kształtowaniu prawa do wypowiedzenia w §§ 31 i nast. kodeksu pracy. Pracownikowi przysługuje prawo swobodnego wyboru miejsca pracy i nieograniczone prawo wypowiedzenia. Natomiast dopuszczalność i skuteczność wypowiedzenia ze strony zakładu pracy podlega wielu ograniczeniom. Skuteczność wypowiedzenia ze strony zakładu pracy zależy od następujących przesłanek, których niedopełnienie oznacza bezprawność wypowiedzenia:

a) Wymagane jest istnienie jednej z prawnie dopuszczalnych przyczyn wypowiedzenia, do których zalicza się zmianę: produkcji, struktury bądź planu zatrudnienia oraz nieprzydatność pracownika do umówionej pracy, o ile, mimo wysiłków ze strony zakładu pracy, nie mogła być ona usunięta (§31 ust. 2 lit. a i b kodeksu pracy¹⁵)¹⁶.

b) Zachodzi niemożliwość zatrudnienia pracownika przy innej pracy (§ 31 ust. 4 kodeksu pracy).

c) Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie z jednoczesnym przytoczeniem przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia tak, by niemożliwe było powoływanie się, szczególnie w toku sporu o skuteczność wypowiedzenia, ma inne przyczyny¹⁷ (§ 33 kodeksu pracy).

Z redakcji przepisu § 33 kodeksu pracy wynika, że również wypowiedzenie dokonane przez pracownika wymaga formy pisemnej i określenia

¹⁴ Zob. Referat Komitetu Centralnego na VIII Zjazd SED, Berlin 1971, s. 67.

¹⁵ Na temat wymogów, które muszą być spełnione by można było wypowiedzieć umowę z powodu nieprzydatności pracownika, zobacz bogate orzecznictwo SN NRD.

¹⁶ Trzecią przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, tj. niemożliwość usunięcia wady umowy o pracę (§ 31 ust. 2 lit. c k.p.) możemy tu pominąć, ponieważ jest ona wyłącznie skutkiem regulacji wad umowy o pracę w § 23 ust. 2 k.p.

¹⁷ Zob. niżej pod VI.

przyczyny. W rzeczywistości jednak ten wymóg formy pozbawiony jest w odniesieniu do pracownika sankcji i oznacza jedynie przepis porządkowy. Wynika to stąd, że zakładowi pracy nie przysługuje w razie niedochowania formy przez pracownika żadne roszczenie (§ 36 kodeksu pracy). Wiąże się to również z tym, że dopuszczalność wypowiedzenia przez pracownika nie jest uzależniona od istnienia określonej przyczyny i dlatego nie można również żądać od niego podania tej przyczyny.

d) Wypowiedzenie wymaga uprzedniej zgody kierownictwa zakładowej (lub oddziałowej) organizacji związkowej (§ 34 ust. 2 k.p.). Ochronę szczególną wybieralnych funkcjonariuszy związkowych zapewnia wymóg zgody nadrzędnej instancji związkowej, która wymagana jest także w razie wypowiedzenia stosunku pracy członkom tej instancji (§11 ust. 3 k. p.).

e) Wypowiedzenie wymaga uprzedniej pisemnej zgody terenowych organów administracji w wypadku wypowiedzenia bojownikom antyfaszystowskim, ofiarom faszyzmu, inwalidom ciężko poszkodowanym i chorym na gruźlicę względnie rekonwalescentom, młodocianym i młodym pracownikom w okresie pierwszego roku po ukończeniu szkoły (§ 35 ust. 1 i § 141 ust. 2 kp.), jak również zgody właściwej powiatowej komisji rehabilitacyjnej w razie wypowiedzenia osobom podlegającym rehabilitacji¹⁸.

Niezależnie od zaistnienia przedstawianych co dopiero przesłanek w określonych okresach czasu, wypowiedzenie ze strony zakładu pracy jest zupełnie wykluczone. Sprzeczne z takimi zakazami wypowiedzenie jest bezprawne. Zakazy te obowiązują w okresie:

- a) ciąży i do upływu 6 miesięcy po rozwiązaniu (§ 133 k.p.),
- b) urlopu wypoczynkowego (§ 19 rozp. o czasie pracy i urlopie)¹⁹,
- c) pełnienia zasadniczej służby wojskowej lub służby okresowej w narodowej armii ludowej (§§ 2 i 8 rozporządzenia o uprawnieniach b. żołnierzy)²⁰.

W razie wypowiedzenia zakład pracy jest zobowiązany pomóc pracownikowi w uzyskaniu innego zatrudnienia. Wyraża się to w powinności podejmowania takich środków, jak pośredniczenie pomiędzy pracownikiem a innym zakładem pracy, który może pracownika zatrudnić, jak zapewnienie pracownikowi zwolnienia od pracy w celu przedstawienia się w innym zakładzie pracy itp. Powyższy obowiązek udzielenia pomocy nie jest wprawdzie przesłanką skuteczności wypowiedzenia, ponieważ powstaje on dopiero po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu, jest jednak

¹⁸ § 11 zarządzenia z dnia 26 VIII 1968 r. w sprawie zapewnienia prawa do pracy rehabilitantom (G. Bl. II, s. 470).

¹⁹ Z dnia 29 VI 1961 r. (G. Bl. II, s. 263).

²⁰ Verordnung über die Förderung der aus dem aktiven Wehrdienst entlassenen Angehörigen der Nationalen Volksarmee-Förderungsverordnung — z 24 XI 1966 r. (G. Bl. II, s. 957)

obowiązkiem prawnym, którego zawinione naruszenie rodzi po stronie pracownika roszczenie o odszkodowanie za poniesione wskutek utraty zarobku szkody (§116 k.p.).

V. NIEZWŁOCZNE WYDALENIE

Ze względu na potrzebę ochrony interesu społecznego, osobistego pracownika i interesu zakładu pracy, konieczne jest w razie jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez jedną ze stron, zapewnienie nieprzerwanego udziału pracownika w procesie pracy i umożliwienie w ten sposób zakładowi pracy wykonywania jego zadań planowych. Dlatego wypowiedzenie skutkuje normalnie dopiero po upływie określonego czasu, tj. umowa rozwiązuje się po upływie określonego terminu od daty doręczenia oświadczenia drugiej stronie. Powyższy okres wypowiedzenia obowiązuje obie strony stosunku pracy. Nie jest on żadną przesłanką skuteczności wypowiedzenia, lecz jedynie skutkiem prawnym występującym niezależnie od woli stron dokonanego wypowiedzenia. W NRD obowiązuje powszechnie 14-dniowy okres wypowiedzenia. W istniejącej sytuacji w zakresie zatrudnienia okres ten okazuje się zupełnie wystarczający. Dla określonych grup pracowników obowiązują jednak, jako wyraz ich szczególnej ochrony, dłuższe okresy i inne terminy dla wypowiedzenia, dokonanego przez zakład pracy bądź też ze względu na potrzeby społeczne dla wypowiedzeń obu stron stosunku pracy (§31 ust. 5 k.p.)²¹.

Ze względu na konieczność stałego uczestniczenia pracownika w procesie pracy, trwałą realizacją jego prawa do pracy i przedstawione powyżej interesy zakładu pracy — w warunkach socjalizmu jednostronne rozwiązanie stosunku pracy z natychmiastowym jego skutkiem jest dopuszczalne tylko w razie zaistnienia szczególnych okoliczności. Okolicznościami takimi są warunki uzasadniające bezwzględną konieczność rozwiązania stosunku pracy, za którą uznaje się w NRD tylko konieczność zastosowania środka wychowawczego w stosunku do pracownika naruszającego zasady współżycia społecznego. Dlatego też prawo jednostronnego niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przysługuje tylko zakładowi pracy w razie wychowawczej konieczności (stąd także wywodzi się pojęcie niezwłocznego wydalenia). Pracownikowi takie uprawnienie nie jest potrzebne, gdyż jeśli zaistniałyby przesłanki do jego niezwłocznego wy-

²¹ Tak przede wszystkim w razie wypowiedzenia przez zakład pracy umowy zawartej z bojownikiem antyfaszystowskim i ofiarą faszyzmu, inwalidą, chorującym na gruźlicę lub rekonwalescentem, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc (§ 35 ust. 2 k.p.), a dla nauczycieli i wychowawców obowiązuje dla obu stron stosunku pracy 3-miesięczny okres wypowiedzenia i termin na koniec roku szkolnego (§ 40 VO über die Pflichten und Rechte der Lehrkräfte und Erzieher — Arbeitsordnung für pädagogische Kräfte der Volksbildung von 22 IX 1962 r. G. Bl. II, s. 675).

stąpienia z pracy, ma on wiele możliwości aby ten stan rzeczy zmienić. Nie on więc powinien ponosić skutki tego stanu i opuszczać zakład pracy, lecz organa państwowe i związkowe powinny podjąć kroki przeciwko tym, którzy naruszają zasady socjalistycznej współpracy. Z drugiej strony, niezwłoczne odejście z zakładu pracy nie służy także interesom pracownika, który traci w takim wypadku zarobek wskutek pozostawania przez określony czas bez pracy. Gdyby jednak wskutek zachowania drugiej strony nie można było żądać od pracownika dalszej pracy nawet przez jeden dzień dłużej, należy uznać w takim wypadku jego prawo do powstrzymania się od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia dopóty, dopóki nie ulegną zmianie warunki lub nie upływie okres wypowiedzenia.

Nawet przy ograniczeniu prawa niezwłocznego rozwiązania tylko do uprawnienia zakładu pracy i tylko do przypadku konieczności wychowawczego oddziaływania na pracownika, wywołuje ono zastrzeżenia. Pracownik bowiem także w razie zachowania sprzecznego z porządkiem społecznym powinien bez przerwy uczestniczyć w procesie pracy, jego prawo do pracy nie powinno wskutek tego ulegać uszczupleniu. W każdym jednak razie powinien on możliwie najwcześniej być przyjęty do innego zakładu pracy. Poprzez niezwłoczne rozwiązanie nie osiąga się niczego więcej, jak tylko przerwanie procesu wychowania i przerwienia na inny kolektyw ciężaru wychowania jednostki, co nie jest zgodne z zasadami wychowania²². Z tego powodu także aspekt wychowawczy okazuje się niewystarczającą podstawą do niezwłocznego rozwiązania. Konieczne jest ponadto, moim zdaniem, także to, by pracownik z powodu swego sprzecznego z porządkiem społecznym zachowania nie mógł dalej wykonywać swej pracy, by zachodziła niemożliwość powierzenia mu innego zakresu czynności albo też konkretne warunki kolektywu pracowniczego wymagają niezwłocznego wydalenia pracownika. W tym kierunku mogłoby ulec dalszemu ograniczeniu w przyszłości niezwłoczne wydalenie.

Według obowiązującego prawa niezwłoczne wydalenie jest możliwe, gdy pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków obywatelskich albo ciężkiego naruszenia socjalistycznej dyscypliny pracy i w zasadzie także, gdy zastosowane w celu jego wychowania środki, przede wszystkim środki dyscyplinarne, okazały się bezskuteczne (§ 32 k.p.). Jeśli chodzi o naruszenie dyscypliny pracy, to niezwłoczne wydalenie stanowi najsurowszy środek dyscyplinarny, który może być zastosowany w ramach postępowania dyscyplinarnego i przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, jak

²² Zasadniczo w świetle tych rozważań samo naruszenie zasad współżycia przez pracownika, nie wyłączając naruszenia dyscypliny pracy, nie uzasadnia wypowiedzenia przez zakład pracy. Pracownik powinien i musi być wychowany w zakładzie pracy albo należy go niezwłocznie wywalić. Wypowiedzenie wymaga by zachodziła nieprzydatność pracownika do pracy oceniana według kryteriów obiektywnych (§ 31 ust. 2 lit. b k.p.).

ciężkość naruszenia obowiązków, stopień winy, dotychczasowe jego zachowanie (§ 189 i 110 k.p.).

Ochrona pracownika przed niezgodnym z prawem niezwłocznym wydaleniem powinna być tak samo zapewniona, jak przed wypowiedzeniem ze strony zakładu pracy. Dlatego też poza wspomnianymi powyżej przyczynami, warunkiem dopuszczalności niezwłocznego wydalenia jest wymóg zachowania formy pismnej, uzyskania zgody organu związkowego lub w odniesieniu do szczególnych grup pracowników, zgody organów państwowych, przy czym zgoda może być wyjątkowo wyrażona także po zwolnieniu pracownika, jednakże nie później niż w ciągu jednego tygodnia (§§ 34, 35 i 141 k.p.). Aktualna konstrukcja natychmiastowego wydalenia nie uznaje za przesłankę jej skuteczności niemożliwości powierzenia pracownikowi innej pracy. Nie odnoszą się również do omawianej czynności prawnej zakazy wypowiedzania w okresach ochronnych (macierzyństwa, urlopu). Jeśli już natychmiastowe wydalenie jest konieczne, może ono nastąpić w każdym czasie. Odpada tu również szczególnie obowiązek pomocy pracownikowi w uzyskaniu innej pracy.

VI. PRAWO SPRZECIWU

Istnienie ograniczeń prawa zakładu pracy do rozwiązania umowy o pracę ze względu na ochronę pracownika, zwłaszcza w postaci przesłanek skuteczności rozwiązujących, uzasadnia potrzebę istnienia możliwości ich urzeczywistnienia. Same bowiem ograniczenia prawa rozwiązania umowy nie zapewniają jeszcze w pełni ochrony pracownika. Musi być ona uzupełniona o upoważnienie pracownika do sprzeciwu do komisji rozjemczej lub sądu państwowego od umowy rozwiązującej, umowy o przeniesienie, wypowiedzenia albo natychmiastowego wydalenia (§ 36 k.p.). Takie uprawnienie nie przysługuje zakładowi pracy, ponieważ pracownik korzysta z nieograniczonego prawa rozwiązania umowy o pracę, a dokonane przez niego czynności rozwiązujące umowę o pracę nie są oceniane jako bezskuteczne. Brak zgody pracownika na dokonane rozwiązanie umowy o pracę stwarza spór pracowniczy, który podlega rozpoznaniu według ogólnych przepisów o rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy (§ 142 k.p.).

W celu zapewnienia jasności i pewności prawnej, przede wszystkim zaś w celu możliwie rychłego usunięcia rozbieżności w poglądach zakładu pracy i pracownika na skuteczność rozwiązania stosunku pracy w drodze wiążących decyzji organu państwa, obowiązujące prawo postanawia, iż pracownik, jeśli chce się powołać na bezskuteczność czynności prawnych, powinien to uczynić w terminie 14 dni od zawarcia umowy albo otrzymania wypowiedzenia lub natychmiastowego wydalenia, zgłaszając sprzeciw niezależnie od tego, co uważa on za przesłankę bezprawności (brak wymaganej przyczyny, brak wymaganej formy, brak zgody, naruszenie

zakazu wypowiedzania) tych czynności. Umowa rozwiązująca, umowa o przeniesienie, wypowiedzenie i niezwłoczne wydalenie w razie sprzeczności z prawem nie są uważane za nieważne od samego początku, lecz jedynie za podlegające uchyleniu i wymagające zaskarżenia. Oznacza to, że czynności te są od początku skuteczne, lecz jest to skuteczność zawieszona. Czynności te przestają istnieć dopiero wówczas, gdy ich bezskuteczność zostanie ustalona przez ich uchylenie z powodu sprzeczności z prawem orzeczenia organu rozstrzygającego spór. Jeśli w terminie obowiązującym pracownik nie zgłosi sprzeciwu²³, rozwiązanie umowy staje się ostatecznie skuteczne, mimo iż narusza ono przepisy prawa. Ten sposób uregulowania stwarza korzystną dla pracownika możliwość decydowania o trwaniu stosunku pracy. Pracownik może zgłosić sprzeciw jeśli zamierza on unicestwić akt rozwiązujący stosunek pracy; nie musi tego zrobić, jeśli nie przywiązuje on znaczenia do ustalenia bezskuteczności. Przy nieważności zaś bezwzględnej stosunek pracy trwałby nadal, nawet wbrew woli pracownika.

Sprzeciw od umowy rozwiązującej lub umowy o przeniesienie może uzasadniać w gruncie rzeczy tylko wada oświadczenia woli. Orzecznictwo uznaje także za uzasadniony sprzeciw w razie braku formy pisemnej albo nieprzytoczenia na piśmie przyczyny, co jest jednak, jak już zaznaczono, problematyczne i niedopuszczalne, gdyż pracownik w ten sposób nadużywa swego prawa. Pozostałe przesłanki skuteczności w odniesieniu do umownego rozwiązania stosunku pracy (określone przyczyny, zgoda, zakazy) nie obowiązują, wskutek czego także nie jest możliwe orzeczenie, z powodu ich braku, nieważności umowy.

Sprzeciw od wypowiedzenia lub niezwłocznego wydalenia uzasadniać może naruszenie którejkolwiek z przesłanek skuteczności rozwiązania. Niedochowanie obowiązującego okresu lub terminu nie może uzasadniać uchylenia wypowiedzenia, orzeczenia organu rozstrzygającego spór ustali w takim wypadku jedynie dzień, w którym nastąpi zakończenie stosunku pracy. W razie sporu o skuteczność czynności rozwiązującej stosunek pracy, szczególnie zaś wypowiedzenia, komisja rozjemcza lub sąd nie mogą ograniczyć się tylko do ustalenia stanu prawnego; obowiązkiem tych organów jest unicestwienie zawartej umowy, dokonanego wypowiedzenia lub niezwłocznego wydalenia przez wydanie orzeczenia lub wyroku kształtującego.

Jeśli czynność rozwiązująca stosunek pracy została prawomocnie uchylona, wówczas stosunek pracy uważa się za nie rozwiązany i istniejący bez przerwy. Pracownikowi przysługuje tym samym prawo do niezwłocznego dalszego zatrudnienia i do zapłaty wynagrodzenia za okres niewy-

²³ W razie niezawinionego uchybienia terminu może na wniosek pracownika nastąpić przywrócenie terminu (<§ 27 ust. 4 Konflikt-Kommissionensordnung vom 4 X 1968 r. G. BI I, s. 287).

konywania pracy, nie wyłączając okresu, w którym czynność rozwiązująca stosunek pracy była uważana za skuteczną. Zakład pracy zobowiązany jest wypłacić pracownikowi pełne wynagrodzenie, ponieważ z jego powodu pracownik utracił możliwość zarobkowania. Pracownik musi się jednak zgodzić na odliczenie od należnego mu wynagrodzenia tego, co w międzyczasie zarobił w wyniku świadczenia pracy²⁴.

Zakładowi pracy przysługuje oczywiście prawo odwołania się, zgodnie z przepisami prawa procesowego, od orzeczenia komisji rozjemczej lub sądu pierwszej instancji orzekającego bezskuteczność umowy rozwiązującej, umowy o przeniesienie, wypowiedzenia lub niezwłocznego wydalenia.

*Z języka niemieckiego tłumaczył
Włodzimierz Piotrowski*

DIE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES IN DER DDR

Zusammenfassung

Im Sozialismus sind die Gesellschaft, der Werktätige und der Betrieb daran interessiert, daß der Arbeitsvertrag so lange als möglich bestehen bleibt. Deshalb gilt er grundsätzlich für unbestimmte Zeit abgeschlossen und sieht das Gesetz den Änderungsvertrag zur Fortsetzung des Arbeitsrechtsverhältnisses bei veränderten Bedingungen vor. Ist die Auflösung des Arbeitsvertrages aus gesellschaftlich anzuerkennenden persönlichen oder betrieblichen Interessen erforderlich, muß sie durch eine der gesetzlich zugelassenen rechtserheblichen Tatsachen vollzogen werden.

Dem sozialistischen Charakter der Arbeitsverhältnisse entspricht am besten die Einigung der Partner über die Auflösung des Arbeitsvertrages (Aufhebungsvertrag). Der Aufhebungsvertrag ist die primäre rechtserhebliche Tatsache zur Auflösung von Arbeitsverträgen. Er ist an keine Wirksamkeitsvoraussetzungen gebunden, bedarf vor allem keiner ausdrücklich zugelassenen besonderen Gründe und keiner Zustimmungen Dritter. Die herrschende Rechtsprechung fordert für ihn die Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe, was aber theoretisch und praktisch bedenklich erscheint.

Da der Aufhebungsvertrag die ununterbrochene Weiterarbeit und kontinuierliche Verwirklichung des Rechts auf Arbeit nicht mit umfaßt, ist bei Ausscheiden des Werktätigen aus betrieblichen Gründen der Überleitungsvertrag anzuwenden. Er bildet eine Einheit von Aufhebungsvertrag, neuem Arbeitsvertrag und Verpflichtung der beiden beteiligten Betriebe zur Übernahme bzw. Abgabe des Werktätigen zum vereinbarten Termin. Er muß sowohl den Anforderungen an einen Aufhebungsvertrag als auch denen für den Arbeitsvertrag entsprechen. Außerdem ermöglicht er Vereinbarungen über die konkreten Bedingungen des Übergangs des Werktätigen entsprechend den Erfordernissen des konkreten Einzelfalles.

²⁴ Kwestia, czy pracownik w czasie sporu jest prawnie zobowiązany do podjęcia innego zatrudnienia wymaga jeszcze wyjaśnienia. Od wyjaśnienia tej sprawy zależy odpowiedź na pytanie, czy z wynagrodzenia należy potrącić to, co pracownik zarobił gdzie indziej, czy też to, co zarobić zaniechał. Zagadnienia tego nie można szerzej rozwijać.

Da die vertragliche Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht in jedem Falle die Verwirklichung der Interessen der Partner garantiert, wird sie durch die fristgemäße Kündigung ergänzt. Die fristgemäße Kündigung ist im Verhältnis zum Aufhebungs- und Überleitungsvertrag von sekundärer Bedeutung. Der Werktätige hat ein uneingeschränktes subjektives Recht zur Kündigung. Demgegenüber ist das Kündigungsrecht des Betriebes durch ausdrücklich und ausschließlich zugelassene Gründe, Formerfordernisse, Zustimmung der Gewerkschaft und staatlicher Organe und durch Kündigungsverbote stark eingeschränkt.

Die fristlose Auflösung der Arbeitsvetrages ist im Sozialismus nur bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände vertretbar. Das geltende Recht sieht dafür lediglich die Notwendigkeit der erzieherischen Einwirkung auf den Werktätigen wegen schwerwiegender Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten oder der Arbeitsdisziplin vor. Dieser Faktor allein erscheint aber *de lege ferenda* auch noch nicht ausreichend.