

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Anna Piszczek, Krzysztof Stefański

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY



Wolters Kluwer
Polska

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Anna Piszczek, Krzysztof Stefański

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

Stan prawny na 6 lutego 2017 r.

Recenzent

Dr hab. Piotr Prusinowski

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Maciej Troć

Łamanie

JustLuk

Poszczególne części napisali:

Anna Piszczek – w rozdziale pierwszym pkt 1.2, 3 i 4, rozdział trzeci

Krzysztof Stefański – w rozdziale pierwszym pkt 1.1, 1.3, 2 i 5, rozdział drugi, wzory pism

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-243-4

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

*Pamięci
Mojej Mamy
poświęcam*

Krzysztof Stefański

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	11
WPROWADZENIE	15
ROZDZIAŁ 1. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ	23
1. Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika	24
1.1. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych	24
1.1.1. Podstawowe obowiązki pracownicze	25
1.1.1.1. Obowiązek wykonywania pracy	26
1.1.1.2. Obowiązek trzeźwości	28
1.1.1.3. Obowiązek świadczenia pracy właściwej jakości	32
1.1.1.4. Obowiązek wykonywania poleceń	34
1.1.1.5. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy	36
1.1.1.6. Obowiązek przestrzegania zasad BHP	44
1.1.1.7. Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego	45
1.1.1.8. Inne obowiązki	47
1.1.2. Pojęcie ciężkości naruszenia	47
1.2. Popęlnienie przestępstwa	50
1.2.1. Pojęcie przestępstwa	50
1.2.2. Przestępstwo popełnione w czasie trwania umowy o pracę	51

1.2.3. Przestępstwo uniemożliwiające dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku	53
1.2.4. Przestępstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem	55
1.3. Zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy	58
2. Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika	62
2.1. Nieobecność pracownika spowodowana chorobą	63
2.2. Nieobecność pracownika spowodowana sprawowaniem opieki	72
2.3. Nieobecność z powodu kwarantanny	74
2.4. Nieobecność z innych przyczyn	75
3. Wymogi formalne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia	76
3.1. Forma	76
3.2. Treść	81
3.3. Tryb	84
3.3.1. Termin	84
3.3.2. Konsultacja z zakładową organizacją związkową	91
4. Pracownicy szczególnie chronieni przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia	98
5. Prawo do ponownego zatrudnienia pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego niezawinionych	111
ROZDZIAŁ 2. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ	
BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA	117
1. Przesłanki	117
1.1. Nieprzeniesienie pracownika do innej pracy	118
1.2. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę	119
2. Wymogi formalne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia	130
2.1. Forma i treść	130
2.2. Termin	133
3. Uprawnienia pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 55 k.p.	135

ROZDZIAŁ 3. ROSZCZENIA ZWIĄZANE Z NIEZGODNYM	
Z PRAWEM ROZWIĄZANIEM UMOWY O PRACĘ	
BEZ WYPOWIEDZENIA	147
1. Roszczenia przysługujące pracownikowi	147
1.1. Przywrócenie do pracy	148
1.1.1. Pojęcie przywrócenia do pracy	148
1.1.2. Niemożliwość lub niecelowość przywrócenia do pracy	150
1.1.3. Niezasadność przywrócenia do pracy przy umowach na czas określony	157
1.1.4. Sprzeczność przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego	158
1.1.5. Podjęcie pracy w wyniku przywrócenia	161
1.1.6. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ...	164
1.2. Odszkodowanie	169
1.2.1. Możliwość zasądzenia oraz wysokość odszkodowania	169
1.2.2. Dopuszczalność dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego	181
1.3. Aktualizacja świadectwa pracy	190
2. Roszczenia przysługujące pracodawcy	196
2.1. Odszkodowanie	196
2.2. Aktualizacja świadectwa pracy	205
3. Tryb dochodzenia roszczeń	206
3.1. Termin dochodzenia roszczeń	206
3.2. Postępowanie przed komisją pojednawczą	215
3.3. Postępowanie przed sądem	217
ZAKOŃCZENIE	227
WZORY PISM	231
BIBLIOGRAFIA	243
WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH	249
WYKAZ ORZECZEŃ	255

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- dekret z 1956 r. – dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11) – akt nieobowiązujący
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137 z późn. zm.)
- k.k.s. – ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2137 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.)
- k.w. – ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 z późn. zm.)
- nowelizacja z dnia 2 lutego 1996 r. – ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110)
- r.s.t.ś.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.) – akt nieobowiązujący

- r.s.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.)
- r.ś.p. – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292)
- u.k.s.c. – ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.)
- u.p.o.o. – ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1534 z późn. zm.)
- u.ś.p.u.s. – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.)
- u.z.r.s.p. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1474)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)

CZASOPISMA, PUBLIKATORY, ZBIORY ORZECZNICTWA

- KPPubl. – Kwartalnik Prawa Publicznego
- MP – Monitor Prawniczy
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- MPP-wkł. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

- OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zbiór
Dodatkowy
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PiP – Państwo i Prawo
- Pol. Społ. – Polityka Społeczna
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- PS – Przegląd Sądowy
- PZS – Przegląd Zagadnień Socjalnych
- RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
- Rzeczposp. PCD – Rzeczpospolita – Prawo co Dnia
- Sł. Prac. – Służba Pracownicza
- St.Pr.PiPS – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

INNE

- BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy
- SA – sąd apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- SO – sąd okręgowy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- WSA – wojewódzki sąd administracyjny
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

Wypowiedzenie stosunku pracy stanowi uprawnienie jego stron realizowane wtedy, gdy trwanie tej więzi prawnej nie znajduje merytorycznego uzasadnienia bądź też po prostu ustają powody leżące u podstaw jej nawiązania. Biorąc to pod uwagę, najczęściej określa się ten sposób zakończenia zatrudnienia jako normalny, zwykły, typowy, znajdujący powszechne zastosowanie, niewymagający wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności. Jeśli wypowiedzenie odpowiada ustanowionym wymogom prawnym, ochronie interesów drugiej strony służy zachowanie stosownego okresu wypowiedzenia. Niekiedy jednak przepisy prawne umożliwiają stronom stosunku pracy jego rozwiązanie w trybie nadzwyczajnym, niewymagającym oczekiwania na skutek złożonego oświadczenia woli przez czas równy okresowi wypowiedzenia. Mówimy wówczas o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, niezwłocznym czy też natychmiastowym. Ekstraordynaryjny tryb ustania łączącej pracownika i pracodawcę więzi prawnej wymaga, co oczywiste, wystąpienia ponadstandardowych przesłanek, których zaistnienie oznacza, że nie jest możliwe kontynuowanie zatrudnienia nawet przez krótki czas. Wówczas interes strony, która korzysta z przysługującego jej prawa do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bierze górę nad interesem kontrahenta, nawet jeśli ten drugi jest zainteresowany dalszą realizacją stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia jest przewidywane w przepisach prawa pracy od dawna. Znane było już w okresie międzywojennym, o czym świadczą unormowania zawarte w rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. Zgodnie zatem z art. 15 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypo-

spolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324) każda ze stron miała prawo „niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia”, jeśli uzasadniały to „ważne powody” lub następowało to „z winy strony przeciwnej”. Z kolei w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323) o służącym pracownikowi prawie niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn traktował art. 31, a o analogicznym uprawnieniu pracodawcy – art. 32. Również w nieco późniejszym kodeksie zobowiązań przewidywano, że każda ze stron umowy o pracę ma prawo odstąpienia od niej z ważnych powodów przed upływem umówionego czasu i bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 470 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. Nr 82, poz. 598). Do „ważnych powodów” zaliczono w tym akcie takie powody, które „sprawiają, że nie można było zgodnie z wymogami dobrej wiary żądać od strony, aby pozostawała z drugą stroną w stosunku pracy”.

Jak wynika z powyższego, w międzywojennym ustawodawstwie pracy prawo pracownika i pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zostało ukształtowane na zasadzie lustrzanego odbicia, czemu nie przeczy fakt, że zestawy ważnych powodów, przykładowo wskazywanych w rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r., były z oczywistych względów dostosowane do szczególnej pozycji zajmowanej przez strony stosunku pracy. Uwaga ta jest o tyle istotna, że w okresie powojennym od owej zasady dość wyraźnie odstąpiono – zachowano prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dla podmiotu zatrudniającego i w istocie pozbawiono tego uprawnienia pracownika. Na długie lata pozycja prawna stron stosunku pracy w tym zakresie stała się nierównorzędna¹.

Przepisy rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. w części dotyczącej rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę zostały uchylone przez dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11). Jednocześnie w dekrete z 1956 r. zamieszczono nową regulację tej materii. Przede

¹ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 39–40.

wszystkim dotyczyła ona prawa do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę przez podmiot zatrudniający (wówczas określany mianem zakładu pracy). Po raz pierwszy wprowadzono wyraźne rozgraniczenie między przesłankami pozwalającymi na to rozwiązanie z winy pracownika oraz przesłankami niezwiązanymi z jego zawinionym zachowaniem, co po prawie 20 latach powielono w przepisach kodeksu pracy. W kodeksie pracy prawie wiernie odwzorowano również zawartą w dekreście z 1956 r. regulację dotyczącą tzw. zwolnienia dyscyplinarnego. Inna jest jedynie kolejność wymienionych przesłanek zwolnienia, a ponadto przesłankę dotyczącą przestępstwa uzupełniono o wzmiankę odnoszącą się do czasu jego popełnienia, a w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazano przykłady takich naruszeń. W wyniku ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110) pominięto zresztą tę egzemplifikację, wracając do sformułowania znanego z dekretu z 1956 r.

Można zatem przyjąć, że obecny kształt prawny zwolnienia dyscyplinarnego nie wykazuje zasadniczych zmian w porównaniu do tego, który został ustanowiony w dekreście z 1956 r. Należałoby w związku z tym spodziewać się, że wszystkie dylematy interpretacyjne, jakie powstawały na tle tych unormowań, zostały już dawno wyjaśnione w bogatym orzecnictwie sądowym i w stosunkowo licznych wypowiedziach przedstawicieli doktryny. Jak się okazuje, tak jednak nie jest. O czymś wręcz przeciwnym świadczy ciągle wyjątkowo duża aktywność Sądu Najwyższego dotycząca spraw powstałych na gruncie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.). Z pewnością ma to swoje różne przyczyny. Mamy tu bowiem do czynienia z sytuacjami o szczególnym zabarwieniu emocjonalnym, związanym z tym, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest równoznaczne z wyjątkowo naganną oceną jego postawy, co może wkraczać w sferę chronionych prawnie dóbr osobistych oraz w pewien sposób stygmatyzować jego pozycję na rynku pracy, w zasadniczy sposób obniżając szanse na podjęcie kolejnego zatrudnienia. Nie można też nie brać pod uwagę tego, że niezmiennie przez wiele lat normy prawne przychodzi stosować w zasadniczo zmienionych realiach społeczno-gospodarczych, na które nakładają się również daleko idące zmiany techniczne i technologiczne, nieobojętne dla sposobu realizowania stosunków pracy. Najlepiej

ilustruje to wykorzystywanie w procesie pracy komputerów i Internetu, co ma też swoją negatywną stronę, przejawiającą się w powstawaniu nieznanych wcześniej przekroczeń dyscyplinarnych. Operowanie przez ustawodawcę w przepisach o zwolnieniach dyscyplinarnych klauzulami generalnymi (takimi chociażby jak: „ciężkie” naruszenie obowiązków pracowniczych, przestępstwo, które „uniemożliwia” wykonywanie dotychczasowej pracy, przestępstwo, które jest „oczywiste”) dodatkowo wymusza dynamiczną wykładnię tych przepisów. Wszystko to sprawia, że „stare” unormowania ciągle wymagają krytycznej refleksji naukowej, uwzględniającej nowe problemy, jakie powstają na tle praktyki ich stosowania.

Trudno byłoby również stwierdzić, że obecna regulacja zamieszczona w art. 53 k.p., a dotycząca rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn innych niż zawinione przez pracownika, nie nawiązuje wyraźnie do unormowania znanego z dekretu z 1956 r. W istocie i tu znajdujemy ten sam schemat regulacyjny. Wynika zatem z niego, że podmiot zatrudniający może w tym trybie rozwiązać umowę o pracę w razie przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a zwłaszcza w razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Nie oznacza to jednak, że obydwie unormowania nie różnią się w żadnym szczególe. Obecnie obowiązujące z pewnością w zasadniczy sposób wzmacnia pozycję pracownika, znacznie wydłużając okres, w trakcie którego rozwiązanie niezwłoczne, zwłaszcza z powodu absencji chorobowej, jest niemożliwe, wiąże się to bowiem z okresem pobierania określonych świadczeń ubezpieczeniowych. Już choćby z tej przyczyny pojawiły się nowe problemy interpretacyjne, które w wielu przypadkach znalazły swoje odbicie w dorobku judykatury, choć ciągle nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione w sposób, jaki mógłby spotkać się z powszechną akceptacją. Nowe realia społeczno-ekonomiczne także wpłynęły na kierunek dokonywanej wykładni przepisów. Dobrą tego ilustracją jest zwrot – występujący zarówno w dekreście z 1956 r., jak i w kodeksie pracy: „niezdolność do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż...” Jego wyjaśnienie wymagało oczywiście udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy o ochronie pracownika przed zwolnieniem z pracy decyduje w tym przypadku wyłącznie owa niezdolność do pracy, czy też raczej nieobecność w pracy związana z tą niezdolnością. Stanowisko Sądu Najwyższego w tej materii podlegało znamiennej ewolucji – od zdecydowanie propracowniczego do uwzględniającego w większym

stopniu interesy pracodawców. Nie ulega zatem wątpliwości, że również instytucja rozwiązania niezwłocznego z przyczyn niezawinionych przez pracownika ciągle rodzi problemy w praktyce jej stosowania, co uzasadnia ich stałe monitorowanie przez przedstawicieli nauki prawa pracy.

W dużym stopniu odmiennie przedstawia się powojenna historia regulacji prawnej dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Warto zatem ponownie podkreślić, że początkowo ustawodawca odstąpił od równego traktowania stron stosunku pracy w zakresie korzystania z prawa do dokonania tej czynności prawnej. W dekreście z 1956 r. była przewidziana tylko jedna przesłanka, której zaistnienie dawało pracownikowi prawo do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie: stwierdzenie przez właściwy organ służby zdrowia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, przy braku możliwości przeniesienia go bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy (art. 5 dekretu z 1956 r.). W kodeksie pracy w jego pierwotnym brzmieniu przesłankę tę powtórzono, modyfikując w niewielkim stopniu jej treść (art. 55 k.p.). Pominięcie w regulacji kodeksowej prawa pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w razie rażącego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc ukształtowanie w tym zakresie pozycji prawnej stron stosunku pracy w sposób niesymetryczny, było poddawane daleko idącej krytyce. Już w pierwszych projektach nowelizacji kodeksu pracy podejmowano w związku z tym próby naprawienia tego błędu legislacyjnego. Jedną z propozycji było uzależnienie możliwości skorzystania przez pracownika z prawa do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez podmiot zatrudniający od uprzedniego stwierdzenia państwowego inspektora pracy, że do tego naruszenia rzeczywiście doszło². Dopiero jednak w wyniku nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. przywrócono względny stan równowagi pozycji stron stosunku pracy w odniesieniu do rozwiązania niezwłocznego, przyjmując wyraźnie w art. 55 § 1¹ k.p., że pracownik ma analogiczne uprawnienie do tego, które pracodawcy przysługuje na podstawie art. 52 k.p. Choć kierunek dokonanych w kodeksie zmian jest bez wątpienia słuszny, to jednak przyjęte w nim unormowanie budzi cały szereg wątpliwości interpretacyjnych. Niektóre z nich znalazły swój wyraz w rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego, a wiele z nich jest przed-

² J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 7, s. 9.

miotem polemik toczonych w literaturze przedmiotu. Brak jest zatem pełnej jednomyślności zapatrywań na temat roli, jaką ustawodawca przypisał winie pracodawcy naruszającego swoje obowiązki, daleko do zgodności poglądów o katalogu obowiązków podstawowych podmiotu zatrudniającego, których naruszenie daje podstawę do rozwiązania niezwłocznego. Nie do końca jasny jest charakter prawny odszkodowania, które przysługuje pracownikowi rozwiązującemu w tym trybie umowę o pracę, ale również odszkodowania, jakie może być dochodzone przez pracodawcę, jeśli rozwiązanie tej umowy było nieuzasadnione. Źródłem rozbieżnych zapatrywań jest mało klarowna regulacja dotycząca wymogów formalnych stawianych przez ustawodawcę pracownikowi, który chce skorzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p., a zwłaszcza nakazu odpowiedniego stosowania art. 52 § 2 k.p. Mało przekonujące są przepisy o skutkach wadliwego rozwiązania umowy o pracę odnoszących się do treści wydawanego pracownikowi świadectwa pracy. Przedstawiona lista wątpliwości, jakie nasuwa obowiązująca regulacja prawna, jest zatem długa, choć trudno ją uznać za wyczerpującą. W efekcie podjęcie próby ich wyjaśnienia w ramach monograficznego opracowania jest ze wszelkich miar uzasadnione.

Przedstawiana monografia nie jest pierwszą w polskiej literaturze przedmiotu, choć trzeba przyznać, że instytucja rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę nie jest zbyt często ujmowana w ramach takich całościowych opracowań. Raczej dominują wypowiedzi odnoszące się do szczegółowych kwestii powstających na tle przepisów regulujących ten tryb ustania stosunku pracy. Wyjątkiem była książka A. Sobczyka pt. *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, która doczekała się dwóch wydań (Gdańsk 2005 i 2010). Już to świadczyło o dużym zainteresowaniu tą problematyką i o potrzebie aktualizacji wcześniej zaprezentowanych badań. Od tego czasu minęło kilka lat, w trakcie których – co wyżej podkreślono – ujawniły się nowe wątpliwości interpretacyjne, a zwłaszcza znacznie został wzbogacony dorobek judykatury, co stanowi uzasadnienie dla kolejnego opracowania, w którym instytucja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia byłaby przedstawiona w sposób teoretycznie kompleksowy, ale zarazem eksponujący jej praktyczne aspekty. Takie właśnie założenia przyświecały Autorom prezentowanej monografii.

Tytuł opracowania wskazuje na to, że ukazano w nim instytucję rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, a nie rozwiązanie

w tym trybie stosunku pracy. W przypadku pozostałych podstaw zatrudnienia występują w tej materii pewne odrębności, choć w większym lub mniejszym stopniu punktem odniesienia są kodeksowe unormowania dotyczące niezwłocznego rozwiązania umownego stosunku pracy. Poza zakresem zainteresowania Autorów znalazły się również zagadnienia dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, ale z takim czy innym okresem uprzedzenia. Przepisy przewidujące tę konstrukcję mają charakter uzupełniający w stosunku do innych instytucji regulowanych w kodeksie pracy, jedynie im towarzyszą. Tak jest w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ § 4 k.p.). Z kolei prawo do rozwiązania w tym trybie umowy o pracę za 3-dniowym uprzedzeniem jest integralną częścią regulacji dotyczącej instytucji przywrócenia do pracy (art. 48 § 2 k.p.). Pominięcie tych unormowań w opracowaniu poświęconym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest dodatkowo uzasadnione tym, że skutki rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za uprzedzeniem w obydwu przypadkach zostały zrównane ze skutkami wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę.

Zbigniew Góral

ROZWIĄZANIE UMOWY

O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

PRZEZ PRACODAWCĘ

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy. Ten tryb ustania stosunku pracy znajduje zastosowanie w przypadku wszystkich rodzajów umów o pracę. Rozwiązanie to ma charakter jednostronnej czynności prawnej, która powoduje natychmiastowe ustanie więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę w chwili, gdy oświadczenie o rozwiązaniu dotrze do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z nim. Jest ono dopuszczalne jedynie w przypadkach wyraźnie wskazanych przez prawo. Ustawodawca określił w kodeksie pracy szereg przesłanek, których spełnienie może uprawniać pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy. Część z nich – określonych w art. 52 k.p. – wskazuje możliwość rozwiązania tego stosunku prawnego z winy pracownika. Inne, unormowane w art. 53 k.p., odnoszą się do sytuacji przez pracownika niezawinionych. Warto podkreślić, że spełnienie się którejkolwiek z przesłanek nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania stosunku pracy, są to jedynie powody uprawniające podmiot zatrudniający do takiej czynności prawnej. Warto dodać, że w szczególnych sytuacjach może dojść do zbiegu przesłanek określonych w art. 52 i 53 k.p. Pracodawca może w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazać dwie lub więcej przyczyn wynikających z jednego lub obu wskazanych przepisów. Wydaje się to dopuszczalne, jednakże należy pamiętać, że w dalszych fazach postępowania (np. sądowego) na pracodawcy będzie spoczywał ciężar dowodu, że przesłanki te zaistniały. Z drugiej strony pracodawca nie będzie mógł podnosić, że zaistniały inne, niewymienione w oświadczeniu woli, przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

1. PRZESŁANKI ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z PRZYCZYN ZAWINIONYCH PRZEZ PRACOWNIKA

Katalog przesłanek uprawniających pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie ustawodawca określił w art. 52 § 1 k.p. Katalog ten ma charakter zamknięty, co oznacza, że nie jest dopuszczalne jego rozszerzanie – ani przez jedną stronę stosunku pracy, ani w drodze porozumienia zbiorowego czy też indywidualnego. Przyczyny unormowane w art. 52 § 1 k.p. są autonomiczne względem siebie, jednakże w określonych przypadkach może dojść do ich zbiegu. W takim przypadku pracodawca, rozwiązując stosunek pracy, może powołać się na jedną lub kilka przyczyn³. Wybór tej drugiej możliwości ma tę zaletę, że w przypadku gdy w postępowaniu sądowym jedna z przyczyn nie znajdzie swojego potwierdzenia, nie oznacza to, że sąd uzna rozwiązanie za niezgodne z prawem. Taka konkluzja będzie wówczas możliwa dopiero po skutecznym zakwestionowaniu wszystkich przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pracodawca może rozwiązać bezzwłocznie z winy pracownika umowę o pracę każdego rodzaju. Ustawodawca nie przewidział w tym względzie żadnych ograniczeń. Uwaga ta nie dotyczy jednak pozaumownych stosunków pracy, a w szczególności stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania i wyboru.

1.1. CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

Pierwszą przesłankę określoną w art. 52 § 1 k.p. stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustawodawca posłużył się tutaj klauzulą generalną, częściowo odsyłając do ocen pozaprawnych. Przesłanka ta obejmuje dwa elementy, których wystąpienie jest niezbędne dla uznania dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy. Pierwszym jest naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Drugim wymaganym elementem jest ciężkość takiego naruszenia.

³ Por. K.W. Baran (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 397.

1.1.1. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNICZE

Kluczowe w przypadku tej przesłanki jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Do czasu nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. art. 52 k.p. wskazywał przykładowe naruszenia podstawowych obowiązków. Należały do nich zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych. W wyniku przywołanej nowelizacji ustawodawca zrezygnował z tego przykładowego katalogu, co spotkało się z pozytywnym odbiorem w doktrynie. Podkreślano, że wyliczenie przypadków naruszeń zawierało jedynie ich nieznaczną część, a ponadto unormowanie takie dawało wyraz przekonaniu, że najgroźniejsze naruszenia dotyczą formalnej dyscypliny pracy, nie doceniano przy tym uchybień w zakresie jakości i wydajności pracy⁴. W literaturze słusznie podkreślano, że rezygnacja z ustawowego katalogu pozwoli pracodawcom na większą samodzielność oceny konkretnych naruszeń obowiązków pracowniczych⁵.

W efekcie wspomnianych działań ustawodawcy w aktualnym stanie prawnym brak jest unormowań wskazujących, które spośród obowiązków pracowniczych mają charakter podstawowy. Jedyny wyjątek stanowi art. 211 k.p., zgodnie z którym podstawowym obowiązkiem pracowniczym jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązek ten zostanie omówiony w dalszej części rozdziału. Wobec braku ustawowej regulacji dotyczącej charakteru obowiązków pracowniczych, określenie, które z nich należy uznać za podstawowe, spoczywa na orzecznictwie i doktrynie. Warto podkreślić, że poszczególne obowiązki będą miały różną naturę, w zależności od rodzaju pracy, formy jej świadczenia, stanowiska czy organizacji pracy. Stąd też trudno wskazać pełny katalog obowiązków pracowniczych w ogóle, a obowiązków podstawowych w szczególności. Z tego względu przytoczony poniżej przegląd podstawowych obowiązków ma charakter przykładowy, choć obejmuje większość najbardziej typowych obowiązków pracowniczych, które w judykaturze i doktrynie uznaje się za podstawowe.

⁴ Por. W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 1996, nr 6, s. 24–25.

⁵ Por. A. Kosut, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 1999, nr 4, s. 36.

1.1.1.1. OBOWIĄZEK WYKONYWANIA PRACY

Za najbardziej istotny obowiązek pracowniczy, niewątpliwie mający charakter podstawowy, uznać należy wykonywanie pracy. Jego źródłem jest art. 22 § 1 k.p., określający istotę stosunku pracy. Pracownik przez nawiązanie tego stosunku prawnego zobowiązuje się do wykonywania pracy. Płyne stąd wniosek, że wszelkie odstępstwa od wykonywania pracy należy traktować jako naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Naruszenia te mogą mieć różny wymiar i charakter.

Na pierwszy plan wysuwają się tutaj nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Jednoznacznie przyjmowane w orzecznictwie jest to, że naruszenie podstawowego obowiązku stanowi już taka 1-dniowa nieobecność⁶, a niekiedy nawet nieusprawiedliwiona nieobecność na stanowisku pracy obejmująca część dnia pracy⁷. Warto podkreślić, że w przypadku nieobecności w pracy na pracowniku spoczywają obowiązki wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1632). Powinności te aktualizują się na różnych etapach związanych z nieobecnością pracownika – zarówno przed jej zaistnieniem, jak i już w jej trakcie. Należy tu wymienić w pierwszej kolejności konieczność uprzedzenia o przyczynie i przewidywanym terminie planowanej nieobecności. W przywołanym rozporządzeniu określony jest termin zawiadomienia. Pracownik powinien uczynić to bezzwłocznie, jednakże nie później niż 2. dnia nieobecności. Kolejny obowiązek obejmuje usprawiedliwienie nieobecności w terminie określonym w regulaminie pracy. Jak podkreśla się w doktrynie⁸ i orzecznictwie⁹, niezrealizowanie obowiązku informacyjnego bądź jego realizacja z opóźnieniem mogą być zakwalifikowane nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy uznaje, że pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie

⁶ Wyroki SN z dnia: 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593, oraz 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 357.

⁷ Wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 742/99, OSNP 2002, nr 3, poz. 74.

⁸ Por. K.W. Baran (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks...*, s. 1583.

⁹ Wyrok SN z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03, LEX nr 610472.