

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	7
Słowo wstępne	11
Rozdział I. Śmierć pracownika jako zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy i dokumentacja tego zdarzenia	15
1.1. Wprowadzenie	15
1.2. Wygaśnięcie stosunku pracy	16
1.3. Śmierć pracownika jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy	21
1.4. Świadczenie pracy po zmarłym pracowniku	40
Rozdział II. Przejście praw majątkowych ze stosunku pracy na członków rodziny zmarłego pracownika według art. 63¹ § 2 k.p.	57
2.1. Wprowadzenie	57
2.2. Pojęcie praw majątkowych ze stosunku pracy	58
2.3. Ewolucja poglądów na temat dziedziczenia praw majątkowych ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku	90
2.4. Następstwo prawne w zakresie praw majątkowych ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku określone w art. 63 ¹ § 2 k.p.	93
2.5. Uwagi końcowe	139
Rozdział III. Szczególne przypadki następstwa prawnego w zakresie praw majątkowych ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku	142
3.1. Wprowadzenie	142
3.2. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy po zmarłym pracowniku	144
3.3. Odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem pracownika przy pracy	149

Rozdział IV. Zakres sukcesji obowiązków ze stosunku pracy	
po zmarłym pracowniku	163
4.1. Wprowadzenie	163
4.2. Przedmiot zobowiązań wobec pracodawcy	164
4.3. Krąg podmiotów zobowiązanych wobec pracodawcy	169
Rozdział V. Prawo do odprawy pośmiertnej	171
5.1. Wprowadzenie	171
5.2. Krąg osób uprawnionych do odprawy pośmiertnej i przesłanki jej nabycia	174
Rozdział VI. Pozakodeksowe przypadki nabycia uprawnień	
po zmarłym pracowniku	179
6.1. Wprowadzenie	179
6.2. Świadczenia zaspokajane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	180
6.3. Ekspertyza nabycia akcji komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego	189
Rozdział VII. Problematyka procesowa	195
7.1. Wprowadzenie	195
7.2. Realizacja roszczeń majątkowych ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku przysługujących jego następcom prawnym	196
7.3. Realizacja roszczeń pracodawcy wobec następców prawnych pracownika	219
7.4. Realizacja roszczenia o wypłatę odprawy pośmiertnej	224
7.5. Problematyka następstwa procesowego po pracowniku zmarłym w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy	226
Podsumowanie	237
Bibliografia	246
Wykaz orzeczeń sądowych	262

———— WYKAZ SKRÓTÓW ————

Akty prawne

- k.c.** — ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- k.k.** — ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- k.p.** — ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1988 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.a.** — ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. — Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.)
- k.p.c.** — ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. — Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- k.p.k.** — ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.)
- k.r.o.** — ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. — Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. Nr 9, poz. 59 z późn. zm.)
- k.z.** — rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 października 1933 r. — Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.)

Periodyki

Annales UMCS — Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska

Biul. SN — Biuletyn Sądu Najwyższego

Dz. U. — Dziennik Ustaw

Dz.Urz. M.Z. — Dziennik Urzędowy Ministerstwa Zdrowia

GP — Gazeta Prawna

GS — Gazeta Sądowa

GSW — Gazeta Sądowa Warszawska

KPP — Kwartalnik Prawa Prywatnego

Mon.Pod. — Monitor Podatkowy

Mon.Praw. — Monitor Prawniczy

M.P. — Monitor Polski

NP — Nowe Prawo

NSA — Naczelny Sąd Administracyjny

OG — Orzecznictwo Gospodarcze

OJEC L — Official Journal of European Communities Seria L

OSA — Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych

OSNAPiUS — Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC — Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Cywilna

OSNKW — Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Karna i Wojskowa

OSNP — Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Pracy

OSP — Orzecznictwo Sądów Polskich

OSPiKA — Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych

PiP — Państwo i Prawo

PiZS — Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PiŻ — Prawo i Życie

PN — Przegląd Notarialny

POP — Przegląd Orzecznictwa Podatkowego

PPH — Przegląd Prawa Handlowego

Pr.Bank. — Prawo Bankowe

Pr.Gosp. — Prawo Gospodarcze

Prok. i Pr. — Prokuratura i Prawo

Pr.Pr. — Prawo Pracy

Pr.Sp. — Prawo Spółek

PS — Przegląd Sądowy

PUG — Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
PUSiG — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych
PUSiZ — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zdrowotnych
RPEiS — Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
RPiE — Ruch Prawniczy i Ekonomiczny
ST — Samorząd Terytorialny
SIS — Studia Iuridica Silesiana
SiM IPiSS — Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
Sl.Pr. — Służba Pracownicza
SC — Studia Cywilistyczne
SP — Studia Prawnicze
WPP — Wojskowy Przegląd Prawniczy
WU — Wiadomości Ubezpieczeniowe
Zb.O — Zbiór Orzecznictwa
Zb.Urz. — Zbiór Urzędowy
ZN IBPS — Zeszyty Naukowe Instytutu Badania Prawa Sądowego
ZNUJ — Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
ZNUWr — Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego

Inne

FGŚP — Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FUS — Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GUS — Główny Urząd Statystyczny
RM — Rada Ministrów
SA — sąd apelacyjny
SN — Sąd Najwyższy
ZUS — Zakład Ubezpieczeń Społecznych

———— SŁOWO WSTĘPNE ————

Podjęcie problematyki skutków prawnych śmierci pracownika jest uzasadnione z rozmaitych powodów. Po pierwsze, opublikowane dotąd wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa pracy, odnoszące się do tego zagadnienia, mają charakter raczej przyczynkowy, a próby akcydentalnego rozwiązywania zagadnień spornych z tego zakresu dotknięte są zwyczaj — właśnie z uwagi na brak uświadomienia szerokiego ich kontekstu — ryzykiem błędu. Stąd też celowe wydaje się kompleksowe ujęcie przedmiotowego zagadnienia. Po drugie, bliższa analiza zagadnień, wchodzących w zakres tematu niniejszego opracowania, ujawnia daleko idące trudności interpretacyjne, na które wskazują zidentyfikowane rozbieżności w judykaturze, a których pokonanie wymaga zagłębienia się w rozmaite obszary prawa pracy, a także innych dyscyplin prawa, w szczególności materialnego i procesowego prawa cywilnego. Po trzecie, w praktyce śmierć pracownika stanowi stosunkowo częstą przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy, stąd też rozważane tu zagadnienia mają istotny walor praktyczny.

Z pewnością wiedza na temat prawnych konsekwencji śmierci pracownika może okazać się cenna dla członków rodziny zmarłego pracownika, ale także dla pracodawców. Śmierć pracownika powoduje bowiem, iż członkom jego rodziny przysługują określone uprawnienia, ale też z tego tytułu ciążą na nich pewne zobowiązania. Z tymi uprawnieniami i obowiązkami skorelowane są zaś odpowiadające im obowiązki i uprawnienia pracodawcy.

Wyściowym zagadnieniem do analizy konsekwencji prawnych śmierci pracownika jest zagadnienie śmierci pracownika na tle innych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Bliższej analizy wymaga przy tym zarówno to, co jest tu przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy, jak i to, co jest skutkiem śmierci pracownika.

Kluczowym zagadnieniem rozważanym w niniejszym opracowaniu jest następstwo prawne po zmarłym pracowniku. Szczegółowych rozważań wymaga tu nie tylko uregulowane w kodeksie pracy przejście praw ma-

jątkowych ze stosunku pracy po zmarłym pracowniku na jego następców prawnych, ale także szczególne przypadki sukcesji uregulowane w innych ustawach z zakresu prawa pracy. Różnorodność reżimów prawnych tej sukcesji tworzy prawdziwą mozaikę, w której trudno odnaleźć się nie tylko następcom prawnym zmarłego pracownika, ale niekiedy także badaczom prawa pracy, o czym świadczą daleko idące rozbieżności stanowisk.

Sukcesja praw majątkowych po zmarłym pracowniku nie jest jedynym skutkiem jego śmierci. Obok uprawnień przechodzących z tytułu śmierci pracownika na jego następców prawnych, są także i takie, które niejako kreuje śmierć pracownika i które przysługują jego następcom prawnym jako ich własne. Także te prawa będą przedmiotem zawartych w niniejszym opracowaniu rozważań. Chodzi tu zarówno o prawa niemajątkowe (jak prawo do żądania wydania świadectwa pracy po zmarłym pracowniku), jak i majątkowe (jak prawo do odprawy pośmiertnej).

Wcale nie marginalne okazało się ponadto zagadnienie realizacji uprawnień nabytych przez następców prawnych zmarłego pracownika wskutek jego śmierci. Chodzi przy tym głównie o procesowe tryby dochodzenia roszczeń przysługujących tym osobom. Wyodrębnienia wymagało ponadto zagadnienie konsekwencji procesowych śmierci pracownika zmarłego w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy.

Tak ujęty zakres rozważań nie obejmuje, rzecz oczywista, wszystkich konsekwencji prawnych śmierci pracownika. Poza zakresem tym znalazły się zagadnienia pozostające w orbicie zainteresowania odrębnej dyscypliny prawniczej zajmującej się prawem ubezpieczeń społecznych, takie jak choćby prawo do zasiłku pogrzebowego czy też roszczenia będące następstwem śmiertelnych wypadków przy pracy albo prawo członków rodziny zmarłego pracownika do zabezpieczenia socjalnego (renty rodzinnej). Uwzględnienie tej rozległej problematyki spowodowałoby siłą rzeczy spłycenie możliwych do zaprezentowania rozważań. Mogłyby one stanowić przedmiot odrębnego opracowania.

Zamierzona analiza problematyki konsekwencji prawnych śmierci pracownika ma charakter nie tylko sprawozdawczy, ale także krytyczny. Analiza krytyczna została podjęta w nadziei, że możliwe będzie sformułowanie postulatów zarówno pod adresem praktyki, mających na celu jej ujednolicenie, jak i ustawodawcy, zmierzających do uregulowania problematyki następstwa prawnego po zmarłym pracowniku w sposób bardziej funkcjonalny i sprawiedliwy.

Niniejsze opracowanie stanowi okrojona, ale i uaktualniona (stan prawny na 15 stycznia 2006 r.) wersję rozprawy doktorskiej obronionej w czerwcu 2005 r. na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Rozprawa doktorska została przygotowana w Katedrze Prawa Pracy pod kierunkiem prof. dr. hab. Waleriana Sanetry, którego przenikliwość umysłu odcisnęła piętno na kształcie tej pracy. W niniejszym opracowaniu zostały również uwzględnione uwagi podniesione przez recenzentów rozprawy — prof. dr. hab. Zdzisława Kubotę i prof. dr. hab. Bogusława Cudowskiego. Profesorom oraz współpracownikom Katedry, którzy przyczynili się do kształtu rozprawy, w tym miejscu serdecznie dziękuję. Tą drogą wyrażam także wdzięczność kierownictwu Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, które umożliwiło mi zaprezentowanie tez rozprawy i ich obronę, a następnie udzieliło finansowego wsparcia, by opracowanie to zostało opublikowane.

————— Rozdział I —————

ŚMIERĆ PRACOWNIKA JAKO ZDARZENIE POWODUJĄCE WYGAŚNIĘCIE STOSUNKU PRACY I DOKUMENTACJA TEGO ZDARZENIA

1.1. Wprowadzenie

Przedmiotem poniższych rozważań będzie zagadnienie wygaśnięcia stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem historycznego kształtowania się tej instytucji prawa pracy oraz odnoszących się doń zapatrywań doktryny, a także relacji zachodzącej pomiędzy wygaśnięciem stosunku pracy a jego rozwiązaniem.

Temat niniejszego opracowania skłania do przeanalizowania zjawiska śmierci człowieka jako jednej z przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Zagadnienie to analizowane będzie nie tylko z prawnego, ale także z medycznego punktu widzenia. Jakkolwiek instytucja uznania (pracownika) za zmarłego w płaszczyźnie medycznej nie może być zrównana ze śmiercią, to jednak w sferze prawa pracy wywołuje analogiczny — jak śmierć pracownika — skutek i z tego powodu również ona zostanie poddana tu analizie. Zaprezentowane w tej części rozdziału rozważania składają się do refleksji natury ogólnej, które mają istotne znaczenie z punktu widzenia tematu niniejszego opracowania. Zamieszczone tu uwagi będą następnie punktem odniesienia do podejmowanych w dalszych rozdziałach opracowania rozważań i posłużą do sformułowania wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Rozdział kończą rozważania dotyczące zagadnień związanych ze świadczeniem pracy po zmarłym pracowniku. Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracownika nie zwalnia pracodawcy z obowiązku jego sporządzenia i włączenia do akt osobowych zmarłego pracownika. Mając zaś na uwadze, iż rozważania podjęte w poprzedzających tę część partiiach rozdziału dotyczą wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci

ci pracownika, zamieszczenie bezpośrednio po nich rozważań dotyczących roszczenia o wydanie świadectwa pracy po zmarłym oraz roszczeń odszkodowawczych za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy jest uzasadnione.

1.2. Wygaśnięcie stosunku pracy

Na gruncie polskiego prawa pracy sposób ustania umowy o pracę determinuje ściśle określony reżim skutków prawnych. Instytucjonalizacja wygaśnięcia umowy o pracę, jako jednego ze sposobów powodujących ustanie umowy o pracę, nastąpiła (dopiero) w kodeksie pracy (oddział 7 rozdział II dział drugi). Ustawodawca przesądził wówczas o odrębności konstrukcji wygaśnięcia umowy o pracę i konstrukcji jej rozwiązania. Do tego czasu prawodawca dopuszczał ustanie umowy o pracę wyłącznie w drodze jej rozwiązania. Niektóre ze zdarzeń prawnych, które wówczas uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę, na gruncie kodeksu pracy również stanowią podstawę zastosowania tej konstrukcji prawa pracy, pozostałe zaś powodują wygaśnięcie umowy o pracę.

Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych¹ oraz o umowie o pracę robotników² przewidywały możliwość ustania umowy o pracę (wyłącznie) w drodze jej rozwiązania, do którego mogło dojść wskutek bezpośrednio ukierunkowanych na ustanie umowy o pracę czynności prawnych jej stron³, jak też wskutek przewidzianych przez strony umowy o pracę już w chwili nawiązywania stosunku pracy na jej podstawie zdarzeń, niebędących czynnościami prawnymi⁴. Ponadto obie regulacje przewidywały rozwiązanie umowy o pracę w razie śmierci pracownika umysłowego lub robotnika, a także z powodu „wcielenia jako poborowego do służby czynnej”.

Trzeba jednak zauważyć, że także na gruncie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie kodeksu pracy, w doktrynie prawa pracy

¹ Dz. U. Nr 35, poz. 323.

² Dz. U. Nr 35, poz. 324.

³ Tj. wzajemnego porozumienia stron umowy o pracę, wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przez jedną z jej stron oraz niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez jedną z jej stron.

⁴ Tj. upływu czasu, na który strony zawarły umowę o pracę, ukończenia roboty, dla której umowa o pracę została zawarta.

prezentowany był pogląd zakładający odrębność charakteru prawnego zdarzeń prowadzących do ustania stosunku pracy. Zapatrywania takie wyraził M. Świąćicki⁵. Zdarzenia prawne prowadzące do ustania stosunku pracy podzielił na trzy grupy. Do pierwszej zaliczył czynności prawne stron umowy o pracę, określające zdarzenia, których nadejście spowoduje, iż umowa o pracę przestanie obowiązywać (tzw. klauzula terminu wygaśnięcia stosunku pracy). W konsekwencji stosunek pracy wygasł automatycznie z nadejściem daty kalendarzowej lub zajścia innego zdarzenia przewidzianego w takiej klauzuli, a nawet później, tj. wskutek nadejścia terminu wyznaczonego w porozumieniu o wygaśnięciu, zawartym już w czasie trwania stosunku pracy, w którym to porozumieniu strony umowy o pracę albo wprowadziły — do umowy zawartej na czas nieoznaczony — termin jej wygaśnięcia, albo takowy — w umowie terminowej — przyspieszyły. Do drugiej grupy zdarzeń prawnych powodujących ustanie stosunku pracy zaliczył zaś czynności jednostronne (wyowiedzenie umowy o pracę i rozwiązanie niezwłoczne umowy). Do trzeciej natomiast — niektóre przewidziane ustawą, inne niż czynności prawne, zdarzenia prawne. Na tej podstawie M. Świąćicki przyjął, że stosunek pracy wygasł z mocy samego prawa, w razie gdy miał miejsce albo czyn niezmierzający wprowadzić do takiego skutku, ale wywołujący go z mocy ustawy (porzucenie pracy, niestawienie się do pracy w przewidzianym ustawą terminie), albo zdarzenie niezależne od woli pracownika (upływ trzymiesięcznej nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, śmierć pracownika).

Konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy, którą posłużył się M. Świąćicki w celu odróżnienia charakteru prawnego przyczyn prowadzących do ustania stosunku pracy, wyprzedziła literę prawa, zaś ustawodawca w 1974 r. usankcjonował ugruntowane już — w tym względzie — zapatrywania doktryny.

Na mocy art. IV § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Przepisy wprowadzające Kodeks pracy⁶ zostały uchylone rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników oraz utrzymane w mocy przez ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Przepisy wprowadzające Kodeks cywilny⁷ przepisy kodeksu zobowiązań

⁵ M. Świąćicki, *Ustanie stosunku pracy z woli obu jego podmiotów*, PiZS 1965, nr 4, s. 1 i n.; M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 217 i n.

⁶ Dz. U. Nr 24, poz. 142 z późn. zm.

⁷ Dz. U. Nr 16, poz. 94.

i przepisy ustawy z dnia 18 lipca 1950 r. — Przepisy ogólne prawa cywilnego⁸.

Kodeks pracy, który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1975 r., przewiduje, iż umowa o pracę może ustać w dwojaki sposób, w konsekwencji jej rozwiązania albo wskutek jej wygaśnięcia. Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się bądź na mocy porozumienia stron, bądź przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bądź przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, albo z upływem czasu, na który była zawarta, lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Innymi słowy, do rozwiązania umowy o pracę dochodzi wówczas, gdy jej strony przejawiają taką wolę bądź w sposób bezpośredni (przez złożenie zgodnego oświadczenia woli lub oświadczenia jednej ze stron w tym przedmiocie), bądź pośredni (przez zawarcie umowy terminowej lub umowy na czas wykonania określonej pracy).

Zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Kodeks pracy przewiduje, że umowa o pracę wygasa z dniem śmierci pracodawcy (art. 63² § 1) oraz z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 § 1), zaś stosunek pracy wygasa z dniem śmierci pracownika (art. 63¹ § 1) oraz z upływem siedmiodniowego terminu przewidzianego na zgłoszenie — przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego w związku z wyborem na określone stanowisko — po wygaśnięciu stosunku pracy z wyboru chęci powrotu do pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru (art. 74)⁹. Stosunek pracy może ulec wygaśnięciu także na podstawie art. 122 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej¹⁰ oraz na podstawie art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych¹¹.

⁸ Dz. U. Nr 34, poz. 311.

⁹ W literaturze prawa pracy został wyrażony także pogląd, iż umowa o pracę wygasa wskutek upływu czasu, do którego miała trwać, lub na czas wykonania której została zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 i 5 k.p.). Zob. szerzej: Z. Sypniewski, *Fakty prawne powodujące ustanie stosunku pracy* (w:) *Z zagadnień prawa pracy i polityki socjalnej*, t. IV, red. T. Zieliński, Katowice 1983, s. 125; W. Piotrowski (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 216; W. Piotrowski, *Stosunek pracy. Zagadnienia prawne nawiązania, zmiany, uznania i treści*, Poznań 1977, s. 89.

¹⁰ Tekst jedn. Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 z późn. zm.

¹¹ Dz. U. Nr 179, poz. 1750 z późn. zm.

Uogólniając, stosunek pracy wygasa z mocy samego prawa, wskutek wystąpienia określonych zdarzeń prawnych *sensu largo*, które są bądź niezależne od woli stron stosunku pracy (zdarzenia prawne *sensu stricto*), bądź wywołane są ich wolą, ukierunkowaną jednak na osiągnięcie innego niż wygaśnięcie stosunku pracy skutku prawnego. Większość autorów wyraźnie odróżnia konstrukcję rozwiązania stosunku pracy od konstrukcji jego wygaśnięcia¹². W literaturze przedmiotu spotkać się można również z poglądem, iż wygaśnięcie umownego stosunku pracy jest jednym ze sposobów jego rozwiązania. Z. Salwa przyjął, że „z chwilą zaistnienia określonego zdarzenia prawnego (z którym przepisy prawa wiążą ustanie stosunku pracy) umowa o pracę rozwiązuje się automatycznie, z mocy prawa, przez jej wygaśnięcie”¹³.

Zarysowane tu różnice poglądów przedstawicieli nauki prawa pracy pozwalają na konkluzję, iż spór o kwalifikację charakteru prawnego przyczyn ustania (umownego) stosunku pracy ma charakter czysto teoretyczny i — w gruncie rzeczy — pozorny. Jego rozstrzygnięcie zależy bowiem od przyjętego kryterium klasyfikacji faktów prawnych na czynności prawne i zdarzenia prawne. Warto podnieść, że literalne odczytanie art. 30 § 1 k.p. przesądza — w zasadzie — o treści przedmiotowej użytego w nim sformułowania „umowa o pracę rozwiązuje się”. Zwrot ten, wydaje się, nie pozostawia wątpliwości, iż chodzi tu o czynności prawne przedsięwzięte z woli stron lub strony umowy o pracę. Twierdzenie, że czynnością prawną prawa pracy jest świadome i zgodne z przepisami prawa zachowanie stron lub strony umowy o pracę, zmierzające do wywołania skutków prawnych w zakresie powstania, zmiany i ustania (umow-

¹² Tak np.: W. Szubert (*Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 120 i n.); W. Piotrowski (*Stosunek pracy...*, s. 56); J. Brol (*Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980, s. 176); T. Zieliński (*Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 141 i n.); J. Jończyk (*Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 256); T. Liszczyński (*Prawo pracy*, Gdańsk 1996, s. 213); E. Wichrowska-Janikowska (*Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę*, Toruń 1996, s. 85); W. Muszalski (W. Muszalski (w:) G. Goździewicz, W. Muszalski, M. Nałęcz, W. Patulski, K. Walczak, J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2000, s. 221).

¹³ Z. Salwa, *Podstawy prawa pracy*, Warszawa 2003, s. 120 i n. Autor ten uważa, że odróżnienie rozwiązywania umowy o pracę od jej wygaśnięcia nie ma praktycznego znaczenia dla mechanizmu ustania stosunku pracy. Z tego powodu posługuje się podziałem na przypadki powodujące ustanie stosunku pracy wskutek zdarzeń niezależnych od woli stron stosunku pracy oraz na przypadki, w których do ustania stosunku pracy dochodzi wówczas, gdy strony umowy o pracę przejawiają taką wolę. Zob. szerzej: Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1996, s. 100; tegoż, *Wygaśnięcie umowy o pracę*, PiZS 2000, nr 2, s. 18 i n.; tegoż, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Bydgoszcz 2000, s. 188.

nego) stosunku pracy mocą odpowiednich oświadczeń woli¹⁴, implikuje niewątpliwie uznanie porozumienia rozwiązującego, jednostronnego oświadczenia woli jednej ze stron umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz jednostronnego oświadczenia woli jednej ze stron umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, za przyczyny ukierunkowane na rozwiązanie umowy o pracę. Innymi słowy, będą to czynności prawne przejawiające kwalifikowaną wolę stron lub strony umowy o pracę, które ich dokonały. Można im bowiem przypisać zachowanie podjęte bezpośrednio w zamiarze osiągnięcia celu, jaki czynnościom tym przypisał ustawodawca. Nie można jednak pominąć tu także czynności prawnych dokonanych przez strony umowy o pracę jedynie pośrednio z zamiarem wywołania — przewidzianych dla tych czynności — skutków prawnych dopiero w przyszłości. Jeżeli bowiem została zawarta umowa terminowa lub umowa na czas wykonania określonej pracy, jej strony już w chwili nawiązania (umownego) stosunku pracy wyraziły wolę, by trwał on tylko przez pewien uzgodniony czas. Na tej podstawie należy przyjąć, iż rozwiązanie umowy o pracę powoduje również upływ czasu, na który ją zawarto, oraz ukończenie pracy, dla wykonania której zawarto taką umowę. Wydaje się, że właśnie w tych argumentach należy upatrywać *ratio legis* art. 30 § 1 k.p.

Redakcja art. 63 k.p. przesądza o zakresie przedmiotowym pojęcia „wygaśnięcie umowy o pracę”. Ustawodawca w przepisie tym, jak się wydaje, przyjął *a priori*, iż ustanie umowy o pracę w drodze jej wygaśnięcia następuje z mocy prawa wskutek okoliczności niebędących wynikiem czynności prawnych dokonanych przez strony czy stronę tej umowy. Okoliczności te stanowią zdarzenia prawne *sensu largo*, które wywołują skutki prawne niezależne od zachowania się podmiotów prawa¹⁵ (dlatego też nie można ich zakwalifikować jako czynności prawne¹⁶). Należy jed-

¹⁴ *Wielka encyklopedia prawa*, red. E. Smoktunowicz, Białystok–Warszawa 2000, s. 139. Por. też: S. Grzybowski (w:) S. Grzybowski, Z. Radwański, B. Lewaszkiewicz–Petrykowska, B. Gawlik, J. Ignatowicz, *System prawa cywilnego. Część ogólna*, t. I, red. S. Grzybowski, Ossolineum 1985, s. 193; J. Nowacki, Z. Tobor, *Wstęp do prawoznawstwa*, Zakamycze 2000, s. 26; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stafaniuk, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 253.

¹⁵ Por. np.: S. Grzybowski (w:) *System...*, t. I, s. 209; J. Nowacki, Z. Tobor, *Wstęp do prawoznawstwa*, s. 2; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stafaniuk, *Prawo cywilne...*, s. 116.

¹⁶ Odmienny pogląd zaprezentował J. Wiszniewski. Czynności prawne to — jego zdaniem — działania człowieka zmierzające do wywołania określonych skutków prawnych. Tak rozumiane „czynności prawne” kwalifikował jednak jako zdarzenia prawne *sensu largo*. Zob. szerzej J. Wiszniewski, *Prawo cywilne*, Warszawa 1959, s. 28 i n.

nak podkreślić, iż chodzi tu zarówno o zdarzenia prawne *sensu stricto*, tj. niezależne od woli podmiotu w tym sensie, że nie ma on (rzeczywiście) wpływu na ich wystąpienie (np. upływ trzymiesięcznej nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania), oraz inne zdarzenia, których konsekwencją jest przewidziany w przepisach prawa skutek, z wystąpieniem którego (uprawniony) podmiot się godził, choć jego działanie ukierunkowane było na wywołanie innych określonych skutków prawnych (np. niezgłoszenie się pracownika do pracodawcy, który udzielił mu urlopu bezpłatnego na czas wykonywania funkcji z wyboru, czy samobójstwo pracownika). Nietrudno zauważyć, że śmierć pracownika, niezależnie od przyczyny, w zakresie stosunku pracy zawsze spowoduje jego wygaśnięcie.

Podsumowując, rozwiązanie umowy o pracę następuje wskutek czynności prawnych ukierunkowanych bezpośrednio lub pośrednio na wywołanie właśnie takiego skutku, zaś wygaśnięcie umowy o pracę następuje z mocy prawa wskutek zaistnienia zdarzeń prawnych *sensu largo*, tj. niezależnych od ukierunkowanej woli stron lub strony umowy o pracę, przy czym można wyróżnić tu dwie sytuacje, ponieważ wygaśnięcie umowy o pracę może być skutkiem zdarzenia niezależnego od woli stron albo też zdarzenia wywołanego ich wolą (czyn), tyle że nieukierunkowaną na osiągnięcie tego skutku prawnego.

1.3. Śmierć pracownika jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy

Śmierć pracownika stała się ustawową przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy dopiero w 1996 r. (na podstawie art. 1 pkt 61 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. — o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹⁷). Zanim jednak art. 63¹ § 1 k.p. wszedł w życie, w literaturze przedmiotu wywodziło się w drodze interpretacji, że stosunek pracy wygasa z chwilą śmierci pracownika¹⁸. Tezę tę uzasadniano osobistym

¹⁷ Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.

¹⁸ W. Piotrowski (w:) W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy...*, s. 216; tegoż, *Rozwiązanie stosunku pracy* (w:) *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1975, s. 95; tegoż, *Stosunek pracy...*, s. 90; A. Walas, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i wygaśnięcie stosunku pracy* (w:) *Nowe prawo pracy*, red. R. Korolec, J. Pachol, Warszawa 1975, s. 138; W. Szubert, *Zarys...*, s. 122; J. Brol, *Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę*, Warszawa 1980, s. 177; E. Wichrowska-Janikowska, *Na-*