

The background is a complex cubist painting. It features a central basket filled with green grapes, set against a backdrop of various geometric shapes and patterns, including a green and white checkered area and a brown and white checkered area. The painting is composed of many overlapping, angular forms in shades of green, brown, and white, creating a sense of depth and movement.

Jolanta Drobot

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy

Jolanta Drobot

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy

Rozprawa doktorska wyróżniona w ramach VI edycji Konkursu na najlepszą pracę dokorską i habilitacyjną w zakresie nauk prawnych, organizowanego przez Instytut Wymiaru Sprawiedliwości w Warszawie

RECENZENCI *dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ*
dr Błażej Mądrzycki, UŚ

REDAKCJA I KOREKTA *Karolina Mrozek AT ONCE*
SKŁAD, ŁAMANIE *Wiaczesław Kryształ AT ONCE*
PROJEKT OKŁADKI *Marta Turska AT ONCE*
NA OKŁADCE *Juan Gris, Still Life with Checked Tablecloth*

© Copyright by Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2025

ISBN 978-83-67149-86-0

WYDAWNICTWO INSTYTUTU WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI
ul. Krakowskie Przedmieście 25, 00-071 Warszawa
SEKRETARIAT tel.: (22) 630-94-53, e-mail: wydawnictwo@iws.gov.pl

DRUK, OPRAWA „Elpil”, ul. Artyleryjska 11, 08-110 Siedlce

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Wstęp	13
ROZDZIAŁ I. Pojęcie i konstrukcja prawna wygaśnięcia	
stosunku pracy	23
1. Wprowadzenie	23
2. Pojęcie wygaśnięcia stosunku pracy	25
3. Pojęcie szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy	28
4. Funkcje wygaśnięcia stosunku pracy	34
5. Wygaśnięcie stosunku pracy w świetle zasad konstytucyjnych	36
5.1. Zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego prawa	36
5.2. Zasada ochrony pracy	39
5.3. Zasada ochrony godności człowieka	43
5.4. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu	45
5.5. Zasada równego dostępu do służby publicznej	48
5.6. Zasada prawa do sądu	49
6. Charakter katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy	54
6.1. Koncepcja zamkniętego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy	54
6.2. Koncepcja otwartego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy	56
6.2.1. Utrata zdolności pracowniczej	60
6.2.1.1. Ubezwłasnowolnienie całkowite jako przyczyna utraty zdolności pracowniczej	60
6.2.1.2. Zdolność pracownicza i zdolność do czynności pracowniczych	63

6.2.1.3.	Sposób zakończenia stosunku pracy z pracownikiem ubezwłasnowolnionym całkowicie	76
6.2.2.	Likwidacja pracodawcy	77
6.2.2.1.	Pojęcie likwidacji pracodawcy	77
6.2.2.2.	Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy	83
6.2.2.3.	Likwidacja uczelni jako szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy	90
6.2.3.	Nabycie wszystkich udziałów w spółce	92
6.2.3.1.	Pełnienie funkcji w zarządzie spółki na podstawie umowy o pracę	92
6.2.3.2.	Podporządkowanie pracownicze członka zarządu spółki	96
6.2.3.3.	Wygaśnięcie stosunku pracy w wyniku nabycia wszystkich udziałów w spółce	99
6.2.4.	Śmierć osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą	105
6.2.4.1.	Jednostka organizacyjna jako pracodawca	105
6.2.4.2.	Sposób zakończenia stosunku pracy w przypadku śmierci osoby zarządzającej pracodawcą	113
6.3.	Przyjęta koncepcja charakteru katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy	119
7.	Uwagi końcowe	125
ROZDZIAŁ II. Ewolucja przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy		129
1.	Wprowadzenie	129
2.	Lata 1918–1939	130
3.	Lata 1945–1974	139
4.	Lata 1975–1995	148
5.	Okres od 1996 r. do współczesności	156
6.	Uwagi końcowe	159

ROZDZIAŁ III. Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika 163

1. Wprowadzenie 163
2. Orzeczenie kary dyscyplinarnej 164
3. Orzeczenie środka karnego 166
 - 3.1. Zakaz zajmowania stanowiska lub wykonywania zawodu . . . 166
 - 3.2. Pozbawienie praw publicznych 169
4. Skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne
przestępstwo skarbowe 173
5. Pozbawienie lub ograniczenie wolności 176
6. Osiągnięcie przez pracownika określonego w ustawie wieku . . . 178
7. Upływ okresu mianowania 183
8. Ustanie członkostwa w spółdzielni 186
9. Pozostawanie w stanie nieczynnym 191
10. Stawienie się do zawodowej służby wojskowej 193
11. Uwagi końcowe 195

ROZDZIAŁ IV. Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy zależne od woli pracownika 199

1. Wprowadzenie 199
2. Utrata obywatelstwa 201
3. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych
lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków
wymienionych w przepisach 207
4. Nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy 215
5. Odmowa złożenia ślubowania 217
6. Odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu
na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu 222
7. Dwukrotna odmowa przyjęcia wyznaczonych stanowiska 227
8. Niestawienie się do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej . . . 230
9. Uwagi końcowe 232

ROZDZIAŁ V. Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej .	237
1. Wprowadzenie	237
2. Istota i cel regulacji	238
3. Tryb wygaszania stosunków pracy	245
3.1. Podmiot uprawniony do przeprowadzenia procedury wygaszania stosunków pracy	247
3.2. Treść i forma propozycji nowych warunków pracy i płacy . .	251
3.3. Dobór pracowników do wygaśnięcia stosunków pracy . . .	253
3.4. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę	261
3.5. Świadczenia pieniężne w związku z wygaśnięciem stosunku pracy	263
3.5.1. Odprawa	264
3.5.2. Odszkodowanie	271
3.5.3. Świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa	272
4. Szczególne znaczenie roszczeń pracowników w związku z wygaśnięciem stosunku pracy w toku reformy administracji publicznej	274
5. Zgodność przepisów o wygaszaniu stosunków pracy z Konstytucją RP	278
6. Uwagi końcowe	285
 Zakończenie	 291
Wykaz aktów prawnych	301
Wykaz umów i porozumień międzynarodowych	307
Bibliografia	309
Wykaz orzecznictwa	323
1. Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego	323
2. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości	324
3. Orzecznictwo Sądu Najwyższego	324
4. Orzecznictwo sądów powszechnych	328
5. Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego	329
 Wykaz innych źródeł	 331

Wykaz skrótów

ANR	Agencja Nieruchomości Rolnych
ARiMR	Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
ARR	Agencja Rynku Rolnego
Dz.Pr.P.P.	Dziennik Praw Państwa Polskiego
Dz.U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz. UE L	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej Seria L
Folia Iurid. Univ. Wratislav.	„Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis”
GSP	„Gdańskie Studia Prawnicze”
Ius et Adm.	„Ius et Administratio”
KAS	Krajowa Administracja Skarbowa
KN	Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.
KOWR	Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa
k.p.	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141 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.s.h.	Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek han- dlowych, Dz.U. Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.
KW	Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, Dz.U. Nr 21, poz. 112 z późn. zm.

k.z.	Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz.U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.
MoP	„Monitor Prawniczy”
M.P.	Monitor Polski
MPCiP	„Monitor Prawa Celnego i Podatkowego”
MPP	„Monitor Prawa Pracy”
NIK	Najwyższa Izba Kontroli
NP	„Nowe Prawo”
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
OSA	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNMS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy od lipca 1994 r. do stycznia 2003 r.
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNwSK	Orzecznictwo Sądu Najwyższego w Sprawach Karnych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – Seria A
Palestra	„Pismo Adwokatury Polskiej”
PAN	Polska Akademia Nauk
PiP	„Państwo i Prawo”
PiZS	„Praca i Zabezpieczenie Społeczne”
POSAG	„Przegląd Orzecznictwa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku”

PPH	„Przegląd Prawa Handlowego”
PPP	„Przegląd Prawa Publicznego”
PPr.	„Prawo Pracy”
Prac. i Pracod.	„Pracownik i Pracodawca”
Pr.Gosp.	„Prawo Gospodarcze”
Pr.Spółek	„Prawo Spółek”
PS	„Przegląd Sądowy”
Przegl. Pr. Pr.	„Przegląd Prawa Pracy”
Psychiatr. Pol.	„Psychiatria Polska”
PUG	„Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego”
PZ	„Przegląd Związkowy”
rozp.uspr.nieob.	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 60, poz. 281
Rad. Pr.	„Radca Prawny”
RPEiS	„Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”
RPO	Rzecznik Praw Obywatelskich
SA	Sąd Apelacyjny
Sł. Prac.	„Służba Pracownicza”
SN	Sąd Najwyższy
SPPiPS	„Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”
ST	„Samorząd Terytorialny”
St.Iur.Agraria	„Studia Iuridica Agraria”
St.Iur.Lubl.	„Studia Iuridica Lublinensia”
St.Iur.Torun.	„Studia Iuridica Toruniensia”
TK	Trybunał Konstytucyjny
Uchwała SN(7)	Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

WPP	„Wojskowy Przegląd Prawniczy”
Zb. Orz.	Zbiór Orzecznictwa
Zesz. Nauk. Państw. Wyż. Szk. Zaw. im. Witelona Leg.	„Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy”
Z Prob.PPiPS	„Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wstęp

Pracownik i pracodawca związani są więzią prawną zwaną stosunkiem pracy. Istotę stosunku pracy wyrażono w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹. Zgodnie z treścią tego przepisu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W obecnym porządku prawnym do ustania stosunku pracy może dojść w drodze rozwiązania albo wygaśnięcia tego stosunku. Rozwiązanie stosunku pracy następuje na skutek czynności prawnej pracownika i/lub pracodawcy. Z kolei do wygaśnięcia stosunku pracy dochodzi z mocy prawa w chwili wystąpienia zdarzenia prawnego, z którym przepis prawa łączy skutek wygaśnięcia². Zdarzenia prawne prowadzące do wygaśnięcia stosunku pracy ujęto w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych (art. 63 k.p.). Przedmiotem rozważań objętych niniejszą rozprawą będą właśnie te szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast nie będą analizowane kodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, czyli śmierć pracownika (art. 63¹ k.p.), śmierć pracodawcy (art. 63² k.p.), upływ trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej tymczasowym aresztowaniem (art. 66 k.p.) oraz niezgłoszenie się przez pracownika pozostającego na urlopie bezpłatnym w związku z wyborem do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, w terminie 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru (art. 74 k.p.).

¹ Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm., dalej cyt. jako k.p.

² J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu pełnienia służby wojskowej przez pracownika*, MPP 2/2024, s. 35.

Przez szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy należy rozumieć zdarzenia prawne powodujące wygaśnięcie stosunku pracy, ujęte w przepisach szczególnych, stanowiących *lex specialis* wobec Kodeksu pracy. Z reguły przypadki te dotyczą szczególnej kategorii pracowników, głównie pracowników sfery publicznej, zatrudnionych nierzadko według pozaumownych podstaw stosunku pracy. Cechą charakterystyczną tych przypadków jest również to, że często odmiennie niż Kodeks pracy regulują wygaśnięcie stosunku pracy tej szczególnej kategorii pracowników. Co więcej, szczególność przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, ujętych w pragmatykach pracowniczych, przejawia się w tym, że pragmatyki te przewidują własne katalogi szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy³.

Szczególnymi przypadkami wygaśnięcia stosunku pracy są także zdarzenia prawne wprowadzane do ustaw regulujących reformę określonej struktury administracji publicznej. Tego rodzaju przepisy traktują o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników administracji publicznej, którym nie zaproponowano warunków pracy i płacy w przekształconej jednostce organizacyjnej administracji publicznej bądź pracownicy ci nie przyjęli złożonej im oferty nowych warunków pracy i płacy. Przypadki te są szczególne również z tego powodu, że wprowadza się je do porządku prawnego w związku z przeobrażeniami struktur administracyjnych państwa, aby zmniejszyć zasoby kadrowe w danym sektorze publicznym. Wspomniane regulacje mają więc charakter jednorazowy i czasowy. Korzysta się z nich w związku z konkretną reformą jednostki organizacyjnej administracji publicznej. O wygaśnięciu stosunku pracy na podstawie tych regulacji może być mowa, jeżeli przed określoną datą pracownikowi nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy i płacy w nowym podmiocie albo jeżeli pracownik, który otrzymał ofertę pracy w przekształconym podmiocie przed pewną datą, nie przyjmie zaproponowanych warunków pracy. Po upływie zakreślonego w ustawie terminu przepisy te tracą znaczenie i nie są ponownie stosowane.

Wybór tematu niniejszej rozprawy był podyktowany dostrzeżeniem braku kompleksowej analizy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

³ W. Witoszko, *Przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy w powszechnym i szczególnym prawie pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2016, s. 174 i 177.

w dotychczasowej literaturze przedmiotu. Występowanie szczególnych przyczyn ustania stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia jak dotąd nie wzbudziło większego zainteresowania doktryny prawa pracy. Wypowiedzi na ten temat można znaleźć w opracowaniach odnoszących się do stosunków pracy pracowników danej branży, głównie w ramach omawiania innych zagadnień. Powstały publikacje w formie artykułów⁴, których celem było rozwiązywanie jednostkowych wątpliwości, bez całościowej teoretycznej analizy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Nie powstała także żadna monografia systemowo odnosząca się do tego zagadnienia. Co więcej, współcześnie problematyka wygaśnięcia stosunku pracy z przyczyn ujętych w przepisach szczególnych stanowi często przedmiot rozstrzygnięć sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. Istotne znaczenie ma wygaśnięcie stosunków pracy pracowników przekształcanych jednostek administracji publicznej. Aktualnie na tle tych spraw wydaje się najwięcej orzeczeń oraz dochodzi do kształtowania różnych linii orzecznich. W związku z tym kompleksowe ujęcie przedmiotowego zagadnienia jest niezbędne.

Głównym problemem badawczym niniejszej pracy jest ocena sposobu stosowania przez ustawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Z kolei główna hipoteza badawcza sprowadza się do twierdzenia, że ustawodawca sięga dowolnie i arbitralnie do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Nie wszystkie obowiązujące przypadki wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadają istocie jego wygaśnięcia. Nie wszystkie też są zgodne z Konstytucją RP⁵.

Ustalenia dotyczące tego tematu będą poprzedzone weryfikacją obowiązującego stanu prawnego co do szczególnych, pozakodeksowych regulacji o wygaśnięciu stosunku pracy. Przede wszystkim kluczowe jest określenie, dlaczego stosuje się konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy. Wymaga także ustalenia, jaka jest konstrukcja analizowanej instytucji. Ponadto należy zbadać, czy do wygaśnięcia stosunku pracy może dojść jedynie w wyniku zdarzeń, z którymi prawo wprost łączy ten skutek, czy także w sytuacjach

⁴ Zob. m.in. J. Szmit, *Wybrane zagadnienia dotyczące nawiązania i ustania stosunku pracy kuratorów sądowych*, PiZS 2016, nr 7; J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy*, PiZS 2019, nr 9; P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy mianowanych pracowników jednostek badawczo-rozwojowych*, Rad. Pr. 1993, z. 3, s. 43 i nast.

⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm., dalej cyt. jako Konstytucja RP.

nieprzewidzianych przepisami prawa. Chodzi zwłaszcza o rozstrzygnięcie, czy zbiór zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy jest zupełny i spójny, czy też aktualne przepisy prawa obarczone są wadami i brakami negatywnie oddziałującymi na pojmowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy oraz prawidłowego jej stosowania. W efekcie zachodzi potrzeba odpowiedzi na pytanie, czy instytucja wygaśnięcia stosunku pracy może być wprowadzana do porządku prawnego przez ustawodawcę dowolnie, czy jednak istnieją granice stosowania omawianej instytucji, jak również jakie środki ochrony prawnej przysługują stronom stosunku pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy. Ponadto należy odnieść instytucję wygaśnięcia stosunku pracy do wartości konstytucyjnych, takich jak: zaufanie obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, ochrona pracy, godność człowieka, równe traktowanie w zatrudnieniu i równy dostęp do służby publicznej oraz prawo do sądu.

Każdy z powyżej wskazanych celów ma doprowadzić do dwojakiego rodzaju wniosków końcowych. Po pierwsze, do zaproponowania wykładni obowiązującego prawa (wnioski *de lege lata*). Po drugie, do wskazania przyszłych postulowanych regulacji ustawowych (wnioski *de lege ferenda*).

Na potrzeby realizacji celu pracy zostaną w niej poddane krytycznej analizie aktualnie obowiązujące regulacje dotyczące szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy zawarte w przepisach tzw. pragmatyk pracowniczych (m.in. w: ustawie o służbie cywilnej⁶, ustawie o pracownikach samorządowych⁷, Karcie Nauczyciela⁸ czy też w ustawach regulujących reformę struktur administracji publicznej, takich jak: ustawa Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną⁹ bądź ustawa Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa¹⁰).

⁶ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o służbie cywilnej.

⁷ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o pracownikach samorządowych.

⁸ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 3, poz. 19 z późn. zm., dalej cyt. jako KN.

⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, Dz.U. Nr 133, poz. 872, dalej cyt. jako Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną.

¹⁰ Ustawa z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, Dz.U. poz. 624, dalej cyt. jako Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR.

Wśród zbioru szczególnych przypadków powodujących wygaśnięcie stosunku pracy dostrzega się bowiem regulacje, które nie odpowiadają cechom charakterystycznym wygaśnięcia stosunku pracy oraz standardom konstytucyjnym. Można zatem dostrzec słabe strony regulacji dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy w przepisach szczególnych.

Obecnie obowiązujący katalog (katalogi) szczególnych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy wymaga modyfikacji. Prawodawca powinien dążyć do ujednolicenia stosowanej terminologii, rezygnacji z niektórych dotychczasowych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy oraz wprowadzenia do aktu prawnego rangi ustawowej nowych przyczyn wygaśnięcia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę.

Wiele uzasadnionych wątpliwości wywołuje również stosowanie przez ustawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy do redukcji kadry pracowniczej sfery publicznej. Jednym z przykładów tego rodzaju regulacji jest art. 58 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. Z treści ust. 1 tego artykułu wynika, że stosunki pracy pracowników dotychczasowych urzędów wojewódzkich, urzędów rejonowych i zamiejscowych jednostek tych urzędów, urzędów terenowych organów rządowej administracji specjalnej, biur wojewódzkich sejmików samorządowych i urzędów miejskich stref usług publicznych wygasły z dniem 30 czerwca 1999 r., jeżeli przed dniem 31 maja 1999 r. nie zaproponowano im nowych warunków pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia do dnia 15 czerwca 1999 r. W kontekście tego rodzaju przepisów zarzuca się ustawodawcy sięganie do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, aby wymienić pracowników na takich, którzy bardziej odpowiadają polityce rządzących w danym czasie. Przy stosowaniu wspomnianej konstrukcji prawnej celowo pozbawia się pracowników ochrony ich praw wynikających ze stosunku pracy. Należy zatem krytycznie odnieść się do wprowadzania do porządku prawnego przepisów nakierowanych na celowe wygaszanie stosunków pracy pracowników jednostek organizacyjnych struktur administracji publicznej.

W niniejszej rozprawie wykorzystano przede wszystkim metodę formalno-dogmatyczną. Podstawą dogmatyczną stały się akty prawne – ustawy regulujące kwestie związane ze stosunkami pracy poszczególnych grup zawodowych. Istotną rolę odegrała również metoda historyczno-prawna. Omówienie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, a zwłaszcza określenie istoty wygaśnięcia

stosunku pracy, wymagało ustalenia źródeł omawianej instytucji oraz przesłedzenia jej ewolucji. Analiza założeń przyświecających ustawodawcy przy wprowadzaniu instytucji wygaśnięcia stosunku pracy pozwoliła ocenić, czy przepisy regulujące ustanie więzi prawnej między pracownikiem a pracodawcą w drodze wygaśnięcia zostały sformułowane prawidłowo oraz jaką funkcję pełni ta instytucja.

Jeżeli chodzi o konstrukcję pracy, to podczas prezentowania poszczególnych zagadnień posłużyłam się metodą dedukcyjną. Dysertację podzielono na określone bloki tematyczne. Poniżej prezentuję krótką charakterystykę poszczególnych rozdziałów wraz z przedstawieniem szczegółowych problemów badawczych w nich poruszanych.

Pracę rozpoczyna rozdział, w którym przedstawiam istotę i konstrukcję prawną wygaśnięcia stosunku pracy. Odnosząc się do tej kwestii, należało wyjaśnić pojęcie wygaśnięcia stosunku pracy oraz szczególnych przypadków jego wygaśnięcia. Wyodrębnienia wymagało zagadnienie funkcji wygaśnięcia stosunku pracy. Przedmiot rozważań ujętych w pierwszym rozdziale stanowi także przybliżenie wartości konstytucyjnych, na podstawie których należy konstruować przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy. W ramach omówienia wygaśnięcia stosunku pracy na tle zasad konstytucyjnych zostanie poruszona problematyka roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wygaśnięcia stosunku pracy. Analizę tego zagadnienia podjęto w części rozdziału dotyczącej zasady prawa do sądu, a także zasady ochrony pracy. W pierwszej części dysertacji dokonuję również analizy charakteru prawnego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. W nauce prawa pracy pozostaje kwestią sporną, czy katalog ten ma charakter zamknięty czy otwarty. W ramach teorii o otwartym katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy podaje się, że wygaśnięcie stosunku pracy mogą powodować przypadki niewymienione wprost w ustawie jako przyczyny wygaśnięcia, takie jak: utrata zdolności pracowniczej w następstwie ubezwłasnowolnienia całkowitego pracownika, likwidacja pracodawcy, nabycie wszystkich udziałów w spółce czy też śmierć osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą. Oceny możliwości objęcia tych zdarzeń prawnym skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy dokonuję po uprzedniej analizie konstrukcji prawnej każdego ze wspomnianych przypadków.

W drugim rozdziale rozprawy omówiono ewolucję przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że przedstawienie problematyki

szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wymaga przybliżenia ewolucji samej instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. W tym obszarze zasadniczym pytaniem badawczym jest, kiedy powstała i jak się rozwijała omawiana instytucja prawna. Należy także ustalić, kiedy wprowadzono do porządku prawnego szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Powyższe rozważania uzupełniono ogólną charakterystyką losów ustanienia stosunku pracy w następstwie jego wygaśnięcia w okresie międzywojennym, następnie po wojnie do momentu wprowadzenia do polskiego ustawodawstwa Kodeksu pracy, do nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. i aż do współczesności.

W rozdziałach trzecim, czwartym i piątym rozprawy kolejno omówiono szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Podstawowym podziałem tych przypadków są przyczyny wygaśnięcia pozostające po stronie pracodawcy i przyczyny wygaśnięcia leżące po stronie pracownika. Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy dotyczą głównie pozaumownych stosunków pracy, w których po stronie pracodawcy występuje podmiot publiczny. Z kolei byt prawny tego podmiotu może ustać jedynie w drodze likwidacji. Stąd z reguły szczególne przypadki wygaśnięcia będą dotyczyły pracownika. W konsekwencji przyjęłam podział poszczególnych zdarzeń prawnych prowadzących do wygaśnięcia stosunku pracy z uwzględnieniem funkcjonującej w nauce prawa klasyfikacji przypadków wygaśnięcia stosunku pracy na:

- 1) szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika
oraz
- 2) szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, które choćby częściowo odzwierciedlają wolę pracownika.

Na podstawie tego podziału podejmuję się oceny, czy w analizowanych szczególnych przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy ustawodawca właściwie zastosował instytucję wygaśnięcia tego stosunku, w tym czy dany szczególnie przypadek wygaśnięcia stosunku pracy odpowiada standardom konstytucyjnym.

Do szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy zależnych od woli stron stosunku pracy należą przyczyny wygaśnięcia zawarte w przepisach regulujących reformę określonej struktury administracji publicznej. Z uwagi na specyfikę tego rodzaju regulacji zostaną one omówione w osobnej części pracy.

W trzecim rozdziale rozprawy analizie zostają poddane szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika, takie jak: orzeczenie kary dyscyplinarnej, orzeczenie sądu karnego (prawomocne orzeczenie utraty praw publicznych, zakazu zajmowania stanowiska lub wykonywania określonego zawodu), prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, orzeczenie kary pozbawienia wolności bądź odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności, osiągnięcie przez pracownika określonego wieku, upływ okresu mianowania, ustanie członkostwa w spółdzielni, upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym czy też stawienie się do zawodowej służby wojskowej.

Czwarty rozdział niniejszej pracy dotyczy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy niejako zależnych od woli pracownika. Do tej grupy zdarzeń prawnych prowadzących do wygaśnięcia stosunku pracy, ujętych w przepisach szczególnych, zaliczam: utratę obywatelstwa, nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach, nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy, odmowę złożenia ślubowania, odmowę wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu, dwukrotną odmowę przyjęcia wyznaczeń stanowiska w służbie zagranicznej oraz niestawienie się do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej.

Głównym celem analizy przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy w rozdziale trzecim i czwartym jest zwrócenie uwagi na konstrukcję prawną wygaśnięcia stosunku pracy, jaką zastosowano przy każdej z tych przesłanek. W tym zakresie analizy wymaga sposób, w jaki dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Ponadto należy ocenić, czy omawiane zdarzenia prawne odpowiadają wspomnianym już standardom konstytucyjnym. Podkreślenia wymaga, iż odniesienie się przeze mnie do wartości konstytucyjnych następowało tylko w tych przypadkach wygaśnięcia zatrudnienia, które były z tymi wartościami sprzeczne.

W piątym rozdziale niniejszego opracowania poruszono kontrowersyjną problematykę wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie reorganizacji struktur administracji publicznej. Chodzi o przepisy prawa wprowadzane do ustawy regulującej kwestie określonego przekształcenia jednostki organizacyjnej, których zadaniem jest doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy całości

lub części kadry pracowniczej tej jednostki. Wspomniane kontrowersje odnoszą się głównie do zgodności tego rodzaju przepisów z Konstytucją RP. Ustalenia wymaga, czy doprowadzanie do wygaśnięcia stosunku pracy pozbawia pracowników powszechnej i szczególnej ochrony ich stosunku pracy. Wątpliwości budzi także zgodność trybu doprowadzania do ustania stosunku pracy z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. W tej części pracy omówiono istotę i cel tego typu unormowań, tryb doprowadzenia do wygaśnięcia stosunku pracy, szczególne znaczenie roszczeń pracowników w związku z wygaśnięciem stosunku pracy w toku reformy administracji publicznej, a także zgodność przepisów o wygaszaniu stosunków pracy w toku reformy administracji publicznej z Konstytucją RP.

Podjętą analizę teoretycznoprawną ograniczono do tych szczególnych przypadków wygaśnięcia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę, które zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu odnoszą się tylko do stosunku pracy. W rozprawie nie analizuję aspektów dotyczących wygaśnięcia stosunków służbowych, np. stosunków służbowych sędziów, asesorów sądowych, prokuratorów czy też funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych. Podyktowane jest to specyfiką tego rodzaju stosunków prawnych, kwalifikowanych *in genere* jako administracyjne stosunki zatrudnienia¹¹. Tadeusz Kuczyński wyjaśnia, że stosunek służbowy to kategoria stosunku prawnego zachodzącego pomiędzy określonymi podmiotami, którego treść jest regulowana głównie przepisami prawa publicznego (administracyjnego, konstytucyjnego), ale również przepisami prawa pracy¹². Na przykład z chwilą mianowania na urząd sędziego pomiędzy sędzią a państwem powstaje stosunek służbowy, który poza dominującymi w nim elementami publicznoprawnymi, związanymi ze sprawowaniem władzy sądowniczej, zawiera elementy stosunku pracy, łączącego sędziego jako pracownika z określonym sądem jako pracodawcą¹³. Rezygnacja z omówienia problematyki wygaśnięcia stosunku służbowego

¹¹ W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969, s. 13; J. Stelina, *Charakter prawny stosunków zatrudnienia konstytucyjnoprawnego*, GSP 2014, t. 31, s. 973.

¹² T. Kuczyński, *Pojęcie i przedmiot prawa stosunków służbowych*, [w:] *System Prawa Administracyjnego*, t. 11, *Stosunek służbowy*, pod red. R. Hausera, A. Wróbla i Z. Niewiadomskiego, Warszawa 2011, s. 7.

¹³ K. Gonera, *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] *Pozycja ustrojowa sędziego*, pod red. R. Piotrowskiego, Warszawa 2015, s. 39.

wynika z tego, że tematyka ta jest niezwykle złożona i uwzględnienie wszystkich jej aspektów spowodowałoby spłylenie możliwych do zaprezentowania rozważań na temat wygaśnięcia *stricte* stosunku pracy.

Całokształt rozważań podjętych w niniejszej pracy kończy się podsumowaniem sformułowanych w toku wywodu wniosków, w tym analizą tego, w jaki sposób wady i braki istniejącej regulacji o wygaśnięciu stosunku pracy wpływają na stabilizację zatrudnienia. Dysertacja zakończona jest propozycjami wykładni obowiązującego prawa (wnioski *de lege lata*) oraz wskazaniem postulowanych regulacji (wnioski *de lege ferenda*). Moim założeniem jest, aby prezentowane wnioski miały walor nie tylko teoretyczny, ale także praktyczny.

Pojęcie i konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy

1. Wprowadzenie

Rozważania dotyczące szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy należy rozpocząć od przedstawienia pojęcia i konstrukcji prawnej wygaśnięcia tego stosunku. Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy ma doniosłe znaczenie prawne, gdyż obok rozwiązania tego stosunku stanowi sposób zakończenia więzi prawnej łączącej pracodawcę i pracownika¹. Do ustania stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia dochodzi automatycznie, z chwilą wystąpienia zdarzenia prawnego wskazanego w ustawie jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy różni się od wygaśnięcia tym, że związane jest z pewnego rodzaju procesem, w ramach którego podejmowane są przez stronę bądź strony stosunku pracy czynności zmierzające do zakończenia tego stosunku.

Analizy wymaga pojęcie i konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy. Z reguły o wygaśnięciu stosunku pracy mówi się w kontekście ustania więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą w wyniku ziszczenia się normy prawnej przewidującej skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy.

Wspomniane normy prawne przewidujące skutek wygaśnięcia stosunku pracy wynikają z Kodeksu pracy i z przepisów szczególnych. Nie budzi

¹ I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy w świetle przepisów kodeksu pracy oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego*, Ius et Adm. 2007, nr 1, s. 35; R. Sadlik, *Wygaśnięcie prawa do wykonywania zawodu pielęgniarki a umowa o pracę*, Legalis, dostęp online: 5.04.2022: <https://prima.uwb.edu.pl:2056/document-full.seam?documentId=mjuwelrsga2tcmbzhaydm>.

wątpliwości, że przez kodeksowe normy prawne stanowiące o ustaniu stosunku pracy w drodze wygaśnięcia należy rozumieć przypadki wygaśnięcia stosunku pracy wymienione w Kodeksie pracy. Natomiast nie jest do końca jasne i wymaga ustalenia, co należy rozumieć pod pojęciem szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy.

Konieczna jest także odpowiedź na pytanie, jakie funkcje w prawie pracy pełni wygaśnięcie stosunku pracy. W tym aspekcie należy odwołać się do podstawowych kierunków aktywności instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, celów jej działania, sposobów, metod i środków realizacji tych celów czy też zespołu następstw wywołanych przez wygaśnięcie stosunku pracy².

Istotne dla oceny regulacji prawnej dotyczącej wygaśnięcia stosunku pracy jest również odniesienie się do wartości konstytucyjnych stanowiących o podstawowych prawach obywatela. Chodzi o wskazanie standardów konstytucyjnych, jakimi powinien kierować się ustawodawca przy konstruowaniu podstaw wygaśnięcia stosunku pracy. Przede wszystkim należy odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób instytucja wygaśnięcia stosunku pracy kształtuje się na tle zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasady ochrony pracy, zasady ochrony godności człowieka, zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zasady równego dostępu do służby publicznej oraz zasady prawa do sądu.

Niezbędne dla kompleksowej analizy instytucji wygaśnięcia stosunku pracy jest omówienie problematyki roszczeń przysługujących pracownikowi w razie ustania stosunku pracy. Ustalenia w tej kwestii zaprezentowane zostaną w ramach zasady prawa do sądu oraz zasady ochrony pracy.

W niniejszym rozdziale podjęto próbę rozstrzygnięcia, jaki charakter ma katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Kwestia ta dotyczy prowadzonych w nauce prawa sporów, czy katalog przypadków wygaśnięcia stosunku pracy ma charakter zamknięty, czy jednak można mówić o katalogu otwartym. Większość przedstawicieli nauki prawa pracy opowiada się za wyczerpującym zbiorem przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Zdarzają się jednak wypowiedzi, że istnieją zdarzenia prawne niewymienione w przepisach prawa, powodujące wygaśnięcie stosunku pracy. Do zdarzeń tych zalicza się: utratę

² B.M. Ćwiertniak, Z. Salwa, *Pojęcie funkcji prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 470.

zdolności pracowniczej w następstwie ubezwłasnowolnienia całkowitego pracownika, likwidację pracodawcy, nabycie przez jedyne go członka zarządu spółki wszystkich udziałów w spółce oraz śmierć osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą. Należy zbadać, czy wspomniane zdarzenia prowadzą do wygaśnięcia stosunku pracy, a jeżeli nie, to czy powinny zostać uregulowane w przepisach prawa jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy.

2. Pojęcie wygaśnięcia stosunku pracy

Przepisy prawa pracy nie zawierają definicji legalnej wygaśnięcia stosunku pracy. Kodeks pracy oraz przepisy szczególne normujące kwestie związane ze stosunkiem pracy określonej kategorii pracowników (tzw. pragmatyki pracownicze) wskazują jedynie przypadki wygaśnięcia stosunku pracy.

Podstawowym przepisem, który reguluje problematykę wygaśnięcia stosunku pracy w ustawie – Kodeks pracy, jest art. 63. W myśl tego artykułu umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych zarówno w kodeksie, jak i w przepisach szczególnych. Na podstawie powyżej wskazanego przepisu w doktrynie³

³ D. Klucz, *Wygaśnięcie umowy o pracę a inne tryby ustania zatrudnienia*, MPP 2007, nr 2, s. 73; G. Bieniek, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 238; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 141–142; K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2016, s. 389; K.W. Baran, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 483; M. Gersdorf, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 431; K. Rączka, *Komentarz do art. 70 ustawy o służbie cywilnej*, [w:] J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 268; W. Sanetra, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 411; L. Florek, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 414; M. Piankowski, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] U. Jackowiak, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, M. Piankowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdynia 2004, s. 311; K. Walczak, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 261; W. Muszalski, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 154; A. Malinowski, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2015, s. 135; J. Wratny, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 129; A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*,

i w orzecznictwie⁴ zgodnie uznaje się, że przez wygaśnięcie stosunku pracy należy rozumieć ustanie tego stosunku w wyniku zaistnienia określonych zdarzeń prawnych, z którymi przepis prawa łączy skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy.

Z art. 63 k.p. wynikają zakres przedmiotowy i konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy. Po pierwsze, wygaśnięcie stosunku pracy może dotyczyć stosunku pracy powstałego zarówno na podstawie każdej umowy o pracę (na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony)⁵, jak i powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę⁶.

Po drugie, do ustania stosunku pracy w drodze jego wygaśnięcia dochodzi z mocy prawa (*ex lege*) wskutek okoliczności niebędących wynikiem czynności prawnych dokonanych przez obie strony bądź jedną stronę tego stosunku. W przeciwieństwie do rozwiązywania stosunku pracy wygaśnięcie relacji prawnej łączącej pracownika z pracodawcą następuje automatycznie

Warszawa 2016, s. 405; M. Barzycka-Banaszczyk, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 144; A. Sobczyk, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 341; M.T. Romer, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 482; Z. Salwa, *Wygaśnięcie umowy o pracę*, PiZS 2000, nr 2, s. 18; W. Piotrowski, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 234–235; Z. Kubot, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016, s. 155; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35; J. Broł, *Wygaśnięcie umowy o pracę w projekcie Kodeksu pracy*, PZ 1974, nr 4, s. 12; B. Bury, *Sądowa weryfikacja wygaszania stosunków pracy w sferze administracji publicznej*, SPPiPS 2020, z. 27, s. 196–197; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 656–657; A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, „Palestra” 2018, nr 3, s. 5; A.M. Świątkowski, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, pod red. B. Godlewskiej-Bujok i K. Walczaka, Warszawa 2019, s. 151–153; A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie stosunku pracy*, PiZS 2014, nr 1, s. 9.

⁴ Wyrok SA w Krakowie z 24.10.2012 r., III AUa 608/12, Lex nr 1236960; wyrok SN z 4.04.2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 96; wyrok SN z 27.01.2021 r., II PSKP 2/21, Lex nr 3112868; postanowienie SN z 26.02.2020 r., II PK 40/19, Lex nr 3221379; wyrok SN z 26.09.2019 r., III PK 126/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 79; wyrok SN z 4.10.2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 273; wyrok SN z 30.05.2001 r., I PKN 423/00, Lex nr 1212607; wyrok SN z 22.09.2004 r., I PK 613/02, OSNP 2005, nr 7, poz. 92.

⁵ I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35.

⁶ J. Drobot, *Glosa do wyroku SN z 7.4.2010 r., II UK 357/09*, MPP 2021, nr 3, s. 47.

w momencie wystąpienia ustawowo określonego zdarzenia prawnego, a nie czynności prawnej⁷.

Po trzecie, przepisy regulujące instytucję wygaśnięcia stosunku pracy mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących (*ius cogens*), co oznacza, że ich zastosowanie nie może być wolą stron stosunku prawnego w żaden sposób wyłączone bądź ograniczone⁸. W efekcie złożenie przez pracownika albo pracodawcę oświadczenia w przedmiocie wygaśnięcia łączącego ich stosunku pracy nie powoduje ustania tego stosunku⁹. Pracownik i pracodawca nie mogą uchylić bądź wyłączyć norm prawnych regulujących wygaśnięcie stosunku pracy w drodze czynności prawnej zarówno w momencie powstania stosunku pracy, jak i w trakcie jego obowiązywania¹⁰. Nie mogą też ustalić innego niż przewidziane w przepisach prawa zdarzenie, którego zaistnienie powodowałoby ustanie stosunku pracy z tej przyczyny¹¹. Brak jest również możliwości modyfikacji istniejącego stosunku pracy poprzez wprowadzenie postanowień o wygaśnięciu stosunku pracy w aneksie do umowy o pracę czy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Nie można także regulować wygaśnięcia stosunku pracy w regulaminach pracy w danym zakładzie pracy, w układach zbiorowych pracy, porozumieniach zbiorowych czy też w statutach obowiązujących u pracodawcy¹².

Co więcej, data sporządzenia pisma pracodawcy oraz data doręczenia pracownikowi pisma, w którym pracodawca stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy, nie mają wpływu na ustalenie faktu i określenie daty ustania stosunku pracy¹³. Stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy jest jedynie ustaleniem faktycznym. Z tego powodu skreślenie pracownika z ewidencji bądź listy obecności jest bez znaczenia prawnego i ma wyłącznie charakter porządkowy, który może przedstawiać ewentualnie wartość dowodową, np. przy

⁷ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35–36.

⁸ W. Muszalski, *Komentarz...*, s. 154; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 36.

⁹ K. Walczak, *Porzucenie pracy, teoria i praktyka*, MPP 2007, nr 4, s. 154; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35; J. Brol, *Wygaśnięcie umowy o pracę...*, s. 12.

¹⁰ T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 141.

¹¹ D. Klucz, *Wygaśnięcie umowy...*, s. 74.

¹² M. Piankowski, *Komentarz...*, s. 311; A. Sobczyk, *Komentarz...*, s. 341; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 36.

¹³ M. Piankowski, *Komentarz...*, s. 311.

ustaleniu konkretnej daty wygaśnięcia stosunku pracy¹⁴. Tym samym żaden przepis prawa nie formułuje obowiązku pracodawcy powiadomienia pracownika o wygaśnięciu stosunku pracy. Na podstawie art. 97 k.p. jest on jedynie zobowiązany do sporządzenia i wydania pracownikowi świadectwa pracy¹⁵.

3. Pojęcie szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

Artykuł 63 k.p. kładzie nacisk na wolę prawodawcy, który wyznaczył katalog zdarzeń prawnych powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, składający się z przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wskazanych w Kodeksie pracy oraz przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wymienionych w przepisach szczególnych¹⁶.

Należy podzielić zdanie, że art. 63 k.p. stanowi wprawdzie o wygaśnięciu umowy o pracę, ale dotyczy to również pozostałych stosunków pracy, opartych na innych aktach prawnych niż umowa, czyli powołanie, mianowanie, wybór i spółdzielcza umowa o pracę. Przepisy określające przyczyny wygaśnięcia z reguły odnoszą je do stosunku pracy, a nie tylko do umowy o pracę¹⁷.

Zdarzeniami powodującymi wygaśnięcie stosunku pracy, zgodnie z Kodeksem pracy, są: śmierć pracownika (art. 63¹ k.p.), śmierć pracodawcy (art. 63² k.p.), upływ trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.) oraz nieskorzystanie przez pozostającego na urlopie bezpłatnym pracownika z możliwości czasowego prawa powrotu do pracy u poprzedniego pracodawcy (art. 74 k.p.).

Należy wyjaśnić, czym są szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy.

¹⁴ W. Muszalski, *Komentarz...*, s. 154–155; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35.

¹⁵ A. Sobczyk, *Komentarz...*, s. 341; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35.

¹⁶ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 657.

¹⁷ L. Florek, *Komentarz...*, s. 415; L. Florek, *Stosunek pracy w polskiej tradycji prawnej*, [w:] *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, pod red. P. Nowika, I. Sierockiej, W. Witoszko i K. Żywolewskiej, Białystok 2022, s. 73.

Przed wszystkim o „szczegółności” tych przypadków świadczy ujęcie ich w przepisach szczególnych (*lex specialis*) w stosunku do Kodeksu pracy¹⁸. W prawie pracy obowiązuje szereg ustaw, odrębnie definiujących status pracowników tzw. sfery budżetowej. Przepisy te zwane są pragmatykami pracowniczymi. Trzeba je jednak odróżnić od pragmatyk służbowych, które określają status zatrudnienia osób wykonujących pracę w ramach stosunków administracyjnoprawnych (np. funkcjonariuszy służb mundurowych). Charakterystyczną cechą pragmatyk pracowniczych jest to, że regulują całokształt sytuacji prawnej określonej grupy pracowników, podlegających konkretnym ustawom. Określają wymagania kwalifikacyjne stawiane pracownikom, wskazują podstawy nawiązania stosunku pracy, kształtują wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, wskazują zasady odpowiedzialności za naruszenie obowiązków pracowniczych oraz określają sposób ustania stosunku pracy. Pragmatyki pracownicze są także narzędziem dyferencjacji prawa pracy, gdyż różnicują sytuację prawną niektórych grup pracowniczych¹⁹.

O „szczegółności” tych przypadków można więc mówić w kontekście odrębnych od kodeksowych podstaw wygaśnięcia stosunku pracy, odnoszących się do danej, szczególnej kategorii pracowników, głównie pracowników sfery publicznej, zatrudnionych nierzadko na zasadzie pozaumownych podstaw stosunku pracy. Cechą charakterystyczną tych przypadków jest to, że często odmiennie niż Kodeks pracy regulują wygaśnięcie stosunku pracy tej szczególnej kategorii pracowników. Co więcej, szczególność przypadków wygaśnięcia stosunku pracy ujętych w pragmatykach pracowniczych wyraża się w tym, że pragmatyki te przewidują własne katalogi przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy²⁰. Na przykład w art. 70 ustawy o służbie cywilnej określono zamknięty katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, zaś w art. 124 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo

¹⁸ Wyrok TK z 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59.

¹⁹ U. Jackowiak, *Komentarz do art. 5 k.p.*, [w:] M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, U. Jackowiak, *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdynia 2004, s. 23; A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 5 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 25–26; P. Korus, *Komentarz do art. 5 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2020, s. 14–15.

²⁰ W. Witoszko, *Przyczyny wygaśnięcia...*, s. 174 i 177.

o szkolnictwie wyższym i nauce²¹ wymieniono przypadki wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Należy się zgodzić z tezą, w myśl której z reguły pragmatyki pracownicze zawierają odrębne od Kodeksu pracy, zamknięte katalogi przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, w związku z czym nie jest możliwe stosowanie do nich przepisów Kodeksu pracy. Przy tym tylko część pragmatyk określa takie przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy, które wymienia Kodeks pracy, jak: śmierć pracownika, śmierć pracodawcy, upływ trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. W przypadku tego rodzaju pragmatyk katalogi przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy powinny być uzupełniane przepisami Kodeksu pracy, gdy chodzi o przesłankę dotyczącą śmierci pracownika oraz niezachowania terminu siedmiu dni na powrót na poprzednio zajmowane stanowisko od rozwiązania stosunku pracy z wyboru (art. 63¹ i art. 74 k.p.)²². Nie ma natomiast podstaw do stosowania przepisu o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu upływu 3 miesięcy tymczasowego aresztowania pracownika, jeżeli przepisy danej pragmatyki pracowniczej samodzielnie regulują wpływ tymczasowego aresztowania pracownika na stosunek pracy²³.

W doktrynie prawa pracy sformułowano zasługujący na uwzględnienie podział przypadków wygaśnięcia stosunku pracy na:

- 1) przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli stron stosunku pracy
oraz
- 2) przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, które choćby częściowo odzwierciedlają wolę jednej ze stron stosunku pracy²⁴.

Zdecydowana większość przepisów traktujących o wygaśnięciu stosunku pracy dotyczy przyczyn ustania tego stosunku związanych z osobą pracownika. Kwalifikacja, czy w danej sprawie stosunek pracy ustał z powodu wygaśnięcia stosunku pracy, czy w wyniku jego rozwiązania, ma największe znaczenie dla

²¹ Dz.U. poz. 1668. z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

²² W. Witoszko, *Przyczyny wygaśnięcia...*, s. 177–178 i 185; M. Wujczyk, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. XI, *Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, Warszawa 2021, s. 131.

²³ Uchwała SN z 14.01.2010 r., III PZP 4/09, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 205.

²⁴ E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006, s. 19–21; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 653–654.

sytuacji pracownika²⁵. Proponuję zatem podział szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy na:

- 1) szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika
i
- 2) szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy (choćby częściowo) zależne od woli pracownika.

Do kategorii szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy niezależnych od woli pracownika zaliczam:

- 1) orzeczenie kary dyscyplinarnej²⁶,
- 2) orzeczenie środka karnego²⁷ (prawomocne orzeczenie utraty praw publicznych, zakazu zajmowania stanowiska lub wykonywania określonego zawodu),
- 3) prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe²⁸,

²⁵ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 53–54.

²⁶ Artykuł 124 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; art. 70 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej; art. 26 ust. 1 pkt 1 KN; art. 16 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej, Dz.U. poz. 464, dalej cyt. jako ustawa o służbie zagranicznej; art. 51 ust. 2 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich, Dz.U. Nr 41, poz. 179 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o izbach aptekarskich; art. 51 ust. 4 ustawy z dnia 21 grudnia 1990 r. o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych, Dz.U. z 1991 Nr 8, poz. 27 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych; art. 274 ust. 6 pkt 2 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej, Dz.U. z 2001 r. Nr 49, poz. 508 z późn. zm.; art. 91a ust. 1 pkt 5 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U. z 1995 r. nr 13, poz. 59 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o NIK; art. 26 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych, Dz.U. z 2001 r. Nr 98 poz. 1071 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o kuratorach sądowych.

²⁷ Artykuł 124 pkt 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; art. 46 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, Dz.U. Nr 96, poz. 618 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o instytutach badawczych; art. 102 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, Dz.U. Nr 96, poz. 619 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o PAN; art. 55 ust. 12 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych; art. 26 ust. 1 pkt 2 KN; art. 70 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej; art. 274 ust. 6 pkt 3 ustawy Prawo własności przemysłowej; art. 26 pkt 3 lit. b ustawy o kuratorach sądowych.

²⁸ Artykuł 70 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej; art. 55 ust. 12 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych; art. 26 ust. 1 pkt 3 KN; art. 16 ust. 3 pkt 2 ustawy o służbie zagranicznej; art. 91a ust. 1 pkt 4 ustawy o NIK; art. 274 ust. 6 pkt 5 ustawy Prawo własności przemysłowej; art. 26 pkt 3 lit. c ustawy o kuratorach sądowych.

- 4) orzeczenie kary pozbawienia wolności²⁹ bądź odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności³⁰,
- 5) osiągnięcie przez pracownika określonego wieku³¹,
- 6) zaprzestanie spełniania wymagań do wykonywania określonego zawodu³²,
- 7) upływ okresu mianowania³³,
- 8) ustanie członkostwa w spółdzielni³⁴,
- 9) pozostawanie w stanie nieczynnym³⁵,
- 10) postawienie uczelni publicznej³⁶ lub niepublicznej³⁷ w stan likwidacji,
- 11) stawienie się do zasadniczej służby wojskowej³⁸.

Natomiast do grupy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, choćby częściowo zależnych od zachowania pracownika, zaliczam:

- 1) zrzeczenie się³⁹ bądź utratę obywatelstwa polskiego albo obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴⁰,

²⁹ Artykuł 124 pkt 5 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

³⁰ Artykuł 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o instytutach badawczych; art. 102 ust. 1 pkt 5 ustawy o PAN; art. 26 ust. 1 pkt 4 KN.

³¹ Artykuł 46 ust. 2 ustawy o instytutach badawczych; art. 102 ust. 2 ustawy o PAN; art. 16 ust. 3 pkt 4 w zw. art. 4 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej.

³² Artykuł 124 pkt 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

³³ Artykuł 46 ust. 1 pkt 6 ustawy o instytutach badawczych; art. 102 ust. 1 pkt 6 ustawy o PAN.

³⁴ Artykuł 186 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, Dz.U. Nr 30, poz. 210.

³⁵ Artykuł 20 ust. 5c KN.

³⁶ Artykuł 36 ust. 10 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

³⁷ Artykuł 45 ust. 5 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

³⁸ Artykuł 189 ust. 2 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, Dz.U. poz. 655, dalej cyt. jako ustawa o obronie Ojczyzny.

³⁹ Artykuł 26 pkt 1 ustawy o kuratorach sądowych; art. 91a ust. 1 pkt 2 ustawy o NIK; art. 274 ust. 6 pkt 1 ustawy Prawo własności przemysłowej; art. 43 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej, Dz.U. poz. 730 z późn. zm., w zw. z art. 18 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, Dz.U. poz. 729 z późn. zm.

⁴⁰ Artykuł 70 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej.

- 2) nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo nawiązanie stosunku pracy z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach⁴¹,
- 3) nieusprawiedliwienie w ciągu siedmiu dni swojego nieprzystąpienia do pracy przez nowo zatrudnionego nauczyciela⁴²,
- 4) odmowę przyjęcia pracy przez nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym⁴³,
- 5) odmowę złożenia ślubowania⁴⁴,
- 6) odmowę wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy lub do innego urzędu⁴⁵,
- 7) przekształcenie wysokiego stanowiska państwowego z powołania w wyższe stanowisko w służbie cywilnej⁴⁶ bądź niewyrażenie przez członka korpusu służby cywilnej zgody na przeniesienie na wyższe stanowisko w służbie cywilnej⁴⁷,
- 8) dwukrotną odmowę przyjęcia wyznaczeń stanowiska⁴⁸,
- 9) niestawienie się do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej⁴⁹.

Na osobną uwagę zasługują budzące liczne kontrowersje szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, zawarte w przepisach regulujących reformę określonej struktury administracji publicznej. Mowa tu o przepisach prawa wprowadzanych w związku z reorganizacją danej jednostki bądź jednostek organizacyjnych państwa, które stanowią o wygaśnięciu stosunków pracy wszystkich bądź części pracowników zatrudnionych w danym urzędzie. Do wygaśnięcia tych stosunków dochodzi, gdy pracownikowi nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy bądź pracownik nie przyjmie złożonej mu oferty pracy w nowej strukturze. Oprócz tego, że przepisy te stanowią *lex*

⁴¹ Artykuł 46 ust. 1 pkt 1 ustawy o instytutach badawczych; art. 124 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; art. 102 ust. 1 pkt 1 ustawy o PAN; art. 26 ust. 1 pkt 5 KN.

⁴² Artykuł 16 KN.

⁴³ Artykuł 20 ust. 7 KN.

⁴⁴ Artykuł 70 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej; art. 18 ustawy o pracownikach samorządowych; art. 274 ust. 6 pkt 4 ustawy Prawo własności przemysłowej.

⁴⁵ Artykuł 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej.

⁴⁶ Artykuł 193 ust. 3 i art. 194 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej.

⁴⁷ Artykuł 193 ust. 4, art. 194 ust. 4, art. 195 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej.

⁴⁸ Artykuł 16 ust. 3 pkt 5 ustawy o służbie zagranicznej.

⁴⁹ Artykuł 315 ustawy o obronie Ojczyzny.

specialis w stosunku do Kodeksu pracy, to ich szczególność łączy się z przeobrażeniami struktur państwa (w tym systemu administracji rządowej, samorządu terytorialnego czy też ze zmianą podziału terytorialnego państwa).

4. Funkcje wygaśnięcia stosunku pracy

Wprowadzenie do polskiego porządku prawnego wygaśnięcia stosunku pracy wiązało się z dostrzeżeniem przez ustawodawcę istnienia zdarzeń prawnych, które nie przystają do instytucji rozwiązania stosunku pracy. Zdarzenia te z reguły mają charakter nagły, nieprzewidziany i często niezależny od stron stosunku pracy. Co do zasady ich wystąpienie powoduje brak możliwości kontynuowania stosunku pracy⁵⁰.

Podstawową funkcją wygaśnięcia stosunku pracy jest ustanie stosunku pracy bez podejmowania przez strony tego stosunku czynności prawnych zmierzających do zakończenia stosunku pracy. Uważam, że w klasycznym ujęciu instytucja wygaśnięcia stosunku pracy powinna być stosowana przez ustawodawcę dla określenia skutków zdarzeń prawnych, których wystąpienie czyni niemożliwym istnienie relacji prawnej łączącej pracownika i pracodawcę, przy jednoczesnym braku możliwości rozwiązania stosunku pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy pełni niekiedy także funkcję dyscyplinującą pracowników. Funkcja ta miała istotne znaczenie w odniesieniu do nieobowiązującej już konstrukcji prawnej porzucenia pracy. W nauce prawa pracy przyjmowano, że porzucenie pracy powodowało dezorganizację toku pracy i nie raz było źródłem poważnych strat materialnych ponoszonych przez gospodarkę narodową, opartą w przeważającym stopniu na uspołecznionych zakładach pracy. W przepisach o porzuceniu pracy upatrywano ograniczenia zjawiska zmiany pracy bez uregulowania formalności w dotychczasowym zakładzie pracy oraz antystrajkowego charakteru⁵¹. W efekcie instytucja wygaśnięcia stosunku pracy z powodu porzucenia pracy przez pracownika miała na celu

⁵⁰ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 227.

⁵¹ K. Stopka, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. XIV, *Historia polskiego prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2021, s. 489; J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 227.

tłumienie strajków poprzez zagrożenie automatycznym ustaniem stosunku pracy pracowników biorących udział w akcji protestacyjnej i niestawiających się w związku z tym do pracy⁵².

Aktualnie stosunek pracy, w szczególności nawiązany na podstawie umowy o pracę lub mianowania, wyróżnia się możliwością sprawnego, dyktowanego przez reżim danej pracy, sterowania zachowaniem pracowników w pracy, wyrażającym się zwłaszcza w uprawnieniu pracodawcy do wydawania im poleceń⁵³. Wielość i złożoność zadań państwa, przy idącym w miliony zatrudnieniu pracowników służby publicznej, powodują zapotrzebowanie na taką organizację ich pracy, która gwarantowałaby rzeczywiste i sprawne wykonywanie zadań państwa i wymagała wysokiej dyscypliny oraz ścisłego wykonywania poleceń, a w ogólności podwyższonego stopnia podporządkowania państwu jako podmiotowi zatrudniającemu⁵⁴. Zakres i ciężar zadań obciążających państwo wzrósł, więc w kontekście ustrojowym, społecznym, gospodarczym, politycznym, technicznym oraz technologicznym, zadania te mogą być dobrze realizowane tylko przy przyjęciu tradycyjnego, publicznoprawnego modelu służby publicznej, rodzącego zjawisko kastowości urzędniczej, przesadnie wysokich wymagań w zakresie urzędniczego podporządkowania oraz ograniczeń swobód prywatnych i obywatelskich⁵⁵.

W tym aspekcie zdarza się, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy jest wykorzystywana do silniejszego podporządkowania i zdyscyplinowania pracownika. Funkcja dyscyplinująca wygaśnięcia stosunku pracy wyraża się w przepisach o wygaśnięciu stosunku pracy w przypadkach odmowy złożenia przez pracownika ślubowania, odmowy wykonania przez urzędnika służby cywilnej decyzji pracodawcy o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu, dwukrotnej odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra do

⁵² A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Porzucenie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. II, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 669.

⁵³ W. Sanetra, *Przyszłość prawa pracy z perspektywy istniejących dla niego zagrożeń*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna i D. Skupień, Łódź 2015, s. 70.

⁵⁴ Tamże, s. 72.

⁵⁵ Tamże, s. 72–73.

spraw zagranicznych czy też w odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy w przekształconej jednostce organizacyjnej administracji publicznej. W odniesieniu do tych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy funkcja dyscyplinująca oznacza, że niespełnienie przez pracownika wspomnianych powinności powoduje wygaśnięcie jego stosunku pracy. Pracownik zostaje postawiony przed wyborem podporządkowania się pewnym obowiązkom, decyzjom pracodawcy o przeniesieniu w inne miejsce pracy bądź propozycji nowych warunków pracy i płacy albo wygaśnięcia stosunku pracy.

W moim przekonaniu wygaśnięcie stosunku pracy nie powinno służyć do dyscyplinowania pracowników. Legislator, konstruując przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu odmowy wykonania określonego obowiązku pracowniczego, decyzji lub polecenia pracodawcy albo nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy w zreformowanej jednostce organizacyjnej administracji publicznej, upoważnia pracodawcę publicznego do dowolnego usuwania pracowników. Tym samym pracownik zostaje celowo pozbawiony podstawowych instrumentów ochrony jego stosunku pracy. Tego rodzaju przepisy budzą poważne zastrzeżenia w kontekście ich zgodności z Konstytucją RP.

5. Wygaśnięcie stosunku pracy w świetle zasad konstytucyjnych

5.1. Zasada zaufania obywatela do państwa i stanowionego prawa

Instytucję wygaśnięcia stosunku pracy należy rozpatrywać w odniesieniu do wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa. Zgodnie z art. 2 Konstytucji RP Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej.

Zasada ochrony zaufania do państwa i prawa opiera się na założeniu, że organy władzy publicznej powinny działać lojalnie i uczciwie względem jednostki, budząc w niej poczucie stabilności i bezpieczeństwa prawnego⁵⁶.

⁵⁶ M. Florczak-Wątor, *Komentarz do art. 2 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, pod red. P. Tuleja, Warszawa 2021, s. 29.

Chodzi więc o takie stanowienie i stosowanie prawa, by nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela i aby mógł on układać swoje sprawy w zaufaniu, iż nie naraża się na prawne skutki, których nie mógł przewidzieć w momencie podejmowania decyzji. Obywatel powinien również być przekonany, że jego działania, podejmowane zgodnie z obowiązującym prawem, będą w przyszłości uznawane za porządek prawny. Przyjmowane przez ustawodawcę nowe unormowania nie mogą też zaskakiwać ich adresatów, którzy powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania⁵⁷.

Artykuł 2 Konstytucji RP ustanawia również jedną z naczelnych zasad ustrojowych, nazywaną zasadą sprawiedliwości społecznej⁵⁸. Zasada ta ma uwzględniać dobro każdego członka społeczeństwa. Nie przyjmuje nazbyt głębokiej stratyfikacji społecznej, w szczególności nie dopuszcza się radykalnej dyskryminacji danej kategorii ludzi i zapewnia przynajmniej minimum egzystencji dla wszystkich⁵⁹.

Sprawiedliwość społeczna ma szczególne znaczenie w odniesieniu do stosunków pracy. Jest to bowiem najpowszechniejsza i najważniejsza kategoria stosunków społecznych z punktu widzenia pracowników, ich rodzin oraz całego społeczeństwa i państwa, których byt opiera się na pracy człowieka. niesprawiedliwe traktowanie przez ustawodawcę pewnych grup pracowników może spowodować ich protesty i niepokoje społeczne. Z kolei niesprawiedliwe potraktowanie pracownika przez pracodawcę wzbudza u niego poczucie krzywdy i może odbić się negatywnie na całym jego życiu. Sprawiedliwość w stosunkach pracy odnosi się także do tego, jak prawo pracy (ustawodawca) reguluje obowiązki i uprawnienia oraz chroni interesy różnych grup pracowników, jak również sposób traktowania pracowników

⁵⁷ Na przykład: wyrok TK z 7.02.2001 r., K 27/00, OTK 2001, nr 2, poz. 29; wyrok TK z 10.01.2012 r., P 19/10, OTK-A 2012, nr 1, poz. 2; wyrok TK z 14.12.2017 r., K 36/15, OTK-A 2017, nr 89; wyrok TK z 24.11.2016 r., K 11/15, OTK-A 2016, nr 93; orzeczenie TK z 24.05.1994 r., K 1/94, OTK 1994, nr 1, poz. 10; wyrok TK z 2.06.1999 r., K 34/98, OTK 1999, nr 5, poz. 94; wyrok TK z 10.04.2001 r., U 7/00, OTK 2001, nr 3, poz. 56; wyrok TK z 15.02.2005 r., K 48/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 15; wyrok TK z 31.01.2006 r., K 23/03, OTK-A 2006, nr 1, poz. 8; wyrok TK z 14.06.2000 r., P 3/00, OTK 2000, nr 5, poz. 138; wyrok TK z 3.12.2007 r., SK 45/06, OTK-A 2007, nr 11, poz. 152.

⁵⁸ T. Liszcz, *Sprawiedliwość społeczna*, [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 237.

⁵⁹ Z. Ziemiński, *O pojmowaniu sprawiedliwości*, Lublin 1992, s. 133.

przez pracodawcę. Słusznie więc podkreśla Teresa Liszcz, że w kategoriach sprawiedliwości należy oceniać również regulację wzajemnych praw i obowiązków oraz ochronę interesów pracowników i pracodawców⁶⁰.

Idee wynikające z zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz z zasady sprawiedliwości społecznej mają istotne znaczenie w kontekście przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy. Treść tych zasad wskazuje, że określone przez legislatora przypadki wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadają modelowej konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy. Zadaniem ustawodawcy jest zapewnienie stron stosunku pracy, że stosunek pracy wygasa dopiero wtedy, gdy stanowi o tym przepis prawa. Zaufanie pracowników do państwa wyraża się w tym, że ustawodawca nie dopuści do wygaśnięcia stosunku pracy wskutek swobodnego uznania pracodawcy.

Ponadto pracownik i pracodawca muszą pozostawać w przekonaniu, że przypadki wygaśnięcia stosunku pracy są konsekwencją dostrzeżenia przez ustawodawcę istnienia zdarzeń prawnych, które uniemożliwiają kontynuowanie stosunku pracy, bez potrzeby składania przez strony stosunku pracy oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania tego stosunku. Sprawiedliwe jest, aby zdarzenia te odnosiły się do sytuacji każdego pracownika (np. śmierć pracownika) bądź do ogółu pracowników wykonujących ten sam zawód (np. nauczyciel, urzędnik służby cywilnej, pracownik samorządowy). Idea sprawiedliwości rozumiana jest bowiem jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywania się od wprowadzania nieusprawiedliwionych i niepartycznych obiektywnymi wymogami oraz kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli. Jednym z podstawowych elementów zasady sprawiedliwości społecznej jest zakaz arbitralnego traktowania jednostek⁶¹.

Tym samym za sprzeczne z zasadą zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, a w konsekwencji z zasadą sprawiedliwości społecznej należy uznać wprowadzanie do ustawy przypadków wygaśnięcia stosunków pracy odnoszących się do indywidualnie oznaczonych pracowników. Przykładem tego rodzaju regulacji są przepisy o wygaszaniu stosunków

⁶⁰ T. Liszcz, *Sprawiedliwość...*, s. 241.

⁶¹ J. Oniszczyk, *Zasada sprawiedliwości społecznej*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 709.

pracy podczas reform administracji publicznej. Nie jest bowiem sprawiedliwe, by jedni mieli mniej, aby inni mogli prosperować⁶². Wprowadziwszy omawiane przepisy do porządku prawnego, ustawodawca narusza zakaz tworzenia takich konstrukcji normatywnych, które są niewykonalne, stanowią złudzenie prawa i w konsekwencji dają jedynie pozór ochrony interesów pracownika sfery publicznej, funkcjonalnie związanych z treścią ustanowionej prawa podmiotowego⁶³.

5.2. Zasada ochrony pracy

W rozważaniach na temat instytucji wygaśnięcia stosunku pracy należy uwzględnić ustrojowy postulat ochrony pracy. Stosownie do treści art. 24 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Według T. Liszecz ochrona pracy w ujęciu Konstytucji oznacza w istocie ochronę pracującego człowieka, gdyż nie można oderwać pracy od osoby jej wykonawcy. Głównym instrumentem tej ochrony są imperatywne oraz semiimperatywne przepisy prawa pracy. Mają one chronić pracownika, mającego zasadniczo słabszą pozycję negocjacyjną, przed silniejszym pracodawcą, nie pozwalając temu ostatniemu na wykorzystanie umowy do ukształtowania warunków pracy i płacy poniżej poziomu uznanego przez ustawodawcę za minimalny⁶⁴. Jak trafnie dodaje Jan Jończyk, ochronę pracy należy rozumieć jako standard ustanowiony w interesie publicznym i adresowany do podmiotu zatrudniającego⁶⁵. Wyraża się to w bezwzględnie obowiązującym charakterze przepisów o ochronie pracy oraz w administracyjnej i sądowej kontroli przestrzegania tej ochrony. Motyw i publiczny interes w regulacji ochrony

⁶² Tamże, s. 701.

⁶³ Wyrok TK z 19.12.2002 r., K 33/02, OTK-A 2002, nr 7, poz. 97.

⁶⁴ T. Liszecz, *Konstytucyjna zasada ochrony pracy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, pod red. G. Uścińskiej, Warszawa 2013, s. 34 i nast.; T. Liszecz, *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna i D. Skupień, Łódź 2015, s. 279; A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy*, Warszawa 2017, s. 143.

⁶⁵ J. Jończyk, *Ochrona pracy*, PiZS 2013, nr 3, s. 3.

pracy wiąże się z zabezpieczeniem społecznym i z powszechnym systemem ochrony ryzyka socjalnego, które są finansowane ze składowej i podatkowej daniny w ciężar zatrudnienia. Ochrona pracy oznacza ochronę zdolności do zatrudnienia (jako warunku zatrudnienia), a niedostatek ochrony pracy (w normie i praktyce) szkodzi zatrudnieniu i w rezultacie stanowi zagrożenie dla finansowania ochrony socjalnego ryzyka. Ochrona pracy jest kategorią prawną, konstytucyjną i nadrzędną wobec konkretnych regulacji i praktyk stosowania prawa, jest adresowana do pracodawcy, jest ochroną zatrudnionego ze względu na zabezpieczenie społeczne, a zatem nie może być ograniczona do wybranej formy zatrudnienia. Według art. 24 Konstytucji RP, ochrona pracy i warunków wykonywania pracy w każdym rodzaju oraz formie zatrudnienia jest zagadnieniem ustrojowym, a więc ma także charakter polityczny⁶⁶.

Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że konstytucyjna zasada ochrony pracy, określająca obowiązek państwa do tworzenia prawnych gwarancji ochrony pracy, jest z jednej strony normą programową skierowaną do pracodawcy. Z drugiej strony, chociaż z zasady określonej w art. 24 Konstytucji RP nie wynikają bezpośrednio żadne prawa podmiotowe, to jednak ma ona odniesienie do szeregu innych przepisów konstytucyjnych, w tym do przepisów określających prawa i obowiązki konstytucyjne. Naruszenie pewnych praw lub wolności konstytucyjnych łamie zasadę ochrony pracy wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP. Trybunał nie wyklucza, że zasada ochrony pracy z art. 24 Konstytucji RP może stanowić w pewnych przypadkach samoistny, bezpośredni wzorzec kontroli konstytucyjnej. Niemniej zdaniem Trybunału przepis ten stanowi przede wszystkim wzorzec kontroli pośredniej (II stopnia). Niezgodność regulacji prawnych ustawowych lub podustawowych z art. 24 Konstytucji można stwierdzić przede wszystkim wówczas, gdy ustali się, że naruszenie zasady ochrony pracy jest konsekwencją naruszenia przez te regulacje praw lub wolności konstytucyjnych⁶⁷.

Zasada ochrony trwałości stosunku pracy wyraża się w ścisłym uregulowaniu podstaw, trybu i formy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także roszczeń przysługujących pracownikowi w razie bezpodstawnego

⁶⁶ Tamże, s. 3.

⁶⁷ Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

pozbawienia pracy przez pracodawcę⁶⁸. Wyróżnia się powszechną i szczególną ochronę stosunku pracy. Mówiąc o powszechnej ochronie stosunku pracy, należy mieć na względzie, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.) oraz obowiązek zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony, z jednoczesnym podaniem przyczyny wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.). Natomiast szczególna ochrona stosunku pracy wyraża się głównie w zakazie wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 k.p.), czy też pracownicy w ciąży bądź w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.).

Powyżej opisana powszechna i szczególna ochrona stosunku pracy nie występuje w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy. Tym samym w odniesieniu do ustania stosunku pracy z powodu wygaśnięcia to ustawodawca (państwo) powinien zapewnić ochronę pracowników jako słabszej strony stosunku pracy. Wykładnia art. 24 Konstytucji RP prowadzi do wniosku, że na państwie spoczywa obowiązek stwarzania gwarancji prawnych dotyczących pracownika i jego interesów, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców⁶⁹, oraz kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy⁷⁰. Na państwie ciąży powinność ochrony pracowników jako słabszej strony stosunku pracy⁷¹. Innymi słowy, zasada ochrony słusznego interesu pracownika polega na ochronie uprawnień pracownika przed arbitralnymi decyzjami pracodawcy⁷².

⁶⁸ A.M. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997, s. 89.

⁶⁹ L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, PiP 1997, nr 11–12, s. 19.

⁷⁰ Wyrok TK z 4.10.2005 r., K 36/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 98.

⁷¹ Wyrok TK z 18.10.2005 r., SK 48/03, Lex nr 165356.

⁷² A.M. Świątkowski, *Zasady...*, s. 37.

W kontekście wygaśnięcia stosunku pracy ochrona pracy wyraża się w określonych sferach.

Przede wszystkim ochrona taka polega na ścisłym określeniu w treści ustawy sytuacji, w których stosunek pracy wygasa⁷³. Do wygaśnięcia stosunku pracy może dochodzić tylko wtedy, gdy wyraźnie stanowi o tym przepis prawa. Za naruszenie zasady ochrony pracy należy zatem uznać obejmowanie skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy zdarzeń prawnych niewymienionych w ustawie jako przyczyny wygaśnięcia.

Następstwem uznania, że stosunek pracy wygasa tylko wtedy, gdy stanowi o tym przepis prawa, jest obowiązek ustawodawcy formułowania takich przepisów prawa, które odpowiadają istocie i funkcjom wygaśnięcia stosunku pracy. Dowolne konstruowanie podstaw wygaśnięcia stosunku pracy może prowadzić do nieadekwatnego do danego przypadku automatycznego ustania stosunku pracy. Ustawodawca, stosując przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy, świadomie rezygnuje z gwarancji prawnych służących ochronie trwałości stosunku pracy⁷⁴.

Ponadto zgodnie z zasadą ochrony pracy instytucja wygaśnięcia stosunku pracy powinna być zarezerwowana dla wyjątkowych przypadków, kiedy nie ma możliwości dalszego świadczenia pracy oraz doprowadzenia do rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto w doktrynie prawa pracy podnosi się, że ochrona pracownika w przypadku niewłaściwego przyjęcia wygaśnięcia stosunku pracy następuje tylko na żądanie pracownika⁷⁵. Ochrona stosunku pracy w razie wygaśnięcia tego stosunku wyraża się więc w prawie pracownika do złożenia odwołania do sądu pracy od stwierdzenia pracodawcy, że stosunek pracy wygasł, a następnie zbadania sprawy przez sąd. Z art. 67 k.p. wynika, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. Pracownik może wówczas domagać się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. Wspomniany instrument ochrony stosunku pracy przed wygaśnięciem ma jednak ograniczony zakres. Ochrona pracy w razie

⁷³ Tamże, s. 116.

⁷⁴ A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki...*, s. 10.

⁷⁵ L. Florek (red.), *Komentarz do art. 67 k.p., [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 423.

wygaśnięcia stosunku pracy wyraża się w uprawnieniu pracownika do złożenia odwołania do sądu pracy, ale tylko gdy pracodawca naruszył przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy. Co więcej, nawet przy naruszeniu przepisów prawa stosunek pracy wygasa⁷⁶. Tematyka roszczeń pracownika związanych z wygaśnięciem stosunku pracy zostanie szerzej omówiona w ramach analizy zasady prawa do sądu.

5.3. Zasada ochrony godności człowieka

Według brzmienia art. 30 Konstytucji RP przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Prawo pracy ma przede wszystkim stać na straży godności pracownika. Czyni to, chroniąc wynikające z niej konkretne prawa i wolności związane z pracą. Są to: wolność pracy, prawo do pracy, prawo do ochrony życia i zdrowia, prawo do godziwego i sprawiedliwego wynagrodzenia, wolność sumienia i religii, prawo do niezakłóconego życia rodzinnego, prawo do ochrony godności osobistej (czci) czy też prawo do prywatności⁷⁷. Jednym z zasadniczych celów prawa pracy jest bowiem ochrona pracowników jako słabszej ekonomicznie strony stosunków pracy⁷⁸, zwłaszcza w relacji pracownik i pracodawca publiczny (państwo).

Praca jest dobrem wyraźnie identyfikowanym na gruncie konstytucyjnym. Jako element dobra wspólnego objęto ją ochroną ze strony państwa. Przywołany uprzednio art. 24 Konstytucji RP wyznacza kierunek polityki państwa w zakresie stosunków pracowniczych, formułując obowiązek ustawodawcy do takiego kształtowania przyjmowanych rozwiązań normatywnych, aby urzeczywistniały one deklarowaną w Konstytucji ochronę wykonywania pracy. Tak wyraźne podkreślenie ochrony świadczy o postrzeganiu znaczenia pracy jako jednego z istotnych mechanizmów determinujących konkretny model relacji

⁷⁶ Tamże, s. 423.

⁷⁷ T. Liszcz, *Godność człowieka (pracownika) jako centralna wartość w prawie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 215.

⁷⁸ Z. Salwa, *Ochronna funkcja prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010, s. 179.

zapewniających ład społeczny. Uwypukla także podstawową rolę jednostek wykonujących pracę. Zwłaszcza w kontekście zatrudnionych w administracji publicznej pracowników, których stosunek pracy jest ściśle regulowany pragmatykami pracowniczymi, ustawodawca powinien przyjmować regułę stanowienia i interpretacji prawa z uwzględnieniem zakazu arbitralnego traktowania pracownika jako przedmiotu pracy. W tym sensie ochrona pracy powinna być widziana nie tylko w kontekście instytucjonalnych gwarancji determinujących pewną sferę działania jednostek w społeczeństwie. Jej ustrojowym źródłem jest przede wszystkim poszanowanie praw każdego człowieka funkcjonującego w określonej relacji pracowniczej⁷⁹.

Zasada poszanowania godności pracowników wyraża się więc w zapewnieniu pracownikom poczucia bezpieczeństwa prawnego oraz zaufania do tego, że ich stosunek pracy nie zostanie zniesiony arbitralnie. Oznacza to zakaz podejmowania przez władze publiczne jakichkolwiek działań, które mogłyby naruszyć godność człowieka lub prowadzić do sytuacji prawnych lub faktycznych odbierających jednostce poczucie godności. Zasada ochrony godności człowieka ma istotne znaczenie na etapie wprowadzania przepisów o przyczynach wygaśnięcia stosunku pracy. Z zasady tej wynika zakaz instrumentalnego traktowania pracowników podczas konstruowania przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, co mogłoby prowadzić do naruszenia godności osobistej pracowników⁸⁰. Poszanowanie godności pracowników przejawia się w przejrzystych podstawach wygaśnięcia stosunku pracy. Za naruszenie tej zasady należy uznać wprowadzanie przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy, aby doprowadzić do ustania stosunków pracy wybranych pracowników. Przykładem takich regulacji są przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy w toku reformy administracji publicznej czy też przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy z uwagi na osiągnięcie przez pracownika określonego w ustawie wieku. Niewątpliwie dochodzi wówczas do naruszenia godności pracowników poprzez nieuzasadnione obiektywnymi kryteriami, zamierzone doprowadzenie do wygaśnięcia stosunków pracy.

⁷⁹ Wyrok TK z 14.06.2011 r., Kp 1/11, OTK-A 2011, nr 5, poz. 41.

⁸⁰ P. Litwiniuk, M. Wiącek, *Przekształcenie podstawy prawnej zatrudniania dyrektorów w państwowych agencjach rolnych w świetle wybranych zasad konstytucyjnych*, St.lur. Agraria 2016, t. XIV, s. 322.

Zasada ochrony godności pracownika stanowi zakaz podejmowania przez władze publiczne działań, które mogłyby naruszyć godność człowieka lub prowadzić do tworzenia sytuacji prawnych lub faktycznych odbierających jednostce poczucie godności. Chodzi o uchronienie jednostki przed sytuacjami urągającymi jej godności, np. przez zapewnienie jednostce minimum środków do egzystencji. Władze publiczne mają bowiem obowiązek ochrony jednostki przed ekstremalnym brakiem materialnych warunków egzystencji. Przesłanką poszanowania godności człowieka jest m.in. istnienie pewnego minimum materialnego, zapewniającego jednostce możliwość samodzielnego funkcjonowania oraz stworzenie każdemu człowiekowi szans na pełny rozwój osobowości w otaczającym go środowisku kulturowym i cywilizacyjnym⁸¹. Niewątpliwie zbyt swobodne wprowadzanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy może być źródłem zachwiania sytuacji materialnej pracowników, których dotyczy dana podstawa wygaśnięcia. Na przykład w razie wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi zasadniczo nie przysługuje odprawa. W rezultacie w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy pracownik z dnia na dzień może pozostać bez środków do utrzymania siebie i swojej rodziny. Sięganie do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy powinno zatem odbywać się z uwzględnieniem wszelkich skutków ustania stosunku pracy w tym trybie, w szczególności następstw prawnych wygaśnięcia, dotyczących pracownika.

5.4. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu wynika przede wszystkim z art. 32 Konstytucji RP. Przepis ten stanowi, że wszyscy wobec prawa są równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1). Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2).

Konstytucyjna zasada równości wobec prawa polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu mają być traktowane tak samo, czyli według jednakowej miary,

⁸¹ Wyrok TK z 4.04.2001 r., K 11/00, OTK 2001, nr 3, poz. 54; A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona...*, s. 246.

bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Z kolei różne traktowanie przez prawo określonych grup podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różnicującej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów prawa. Oznacza ono uznanie tej, a nie innej cechy, za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie⁸².

Zdaniem T. Liszcz najważniejsze dla oceny, czy nie naruszono zasady równości, ma ustalenie cechy istotnej (relewantnej), którą determinowało uznanie porównywalnych podmiotów za podobne i zaliczenie ich do tej samej klasy podmiotów (podobnych). Dopiero dokonanie tej operacji pozwala ocenić, czy podmioty podobne są traktowane podobnie przez przepisy prawa bądź organy stosujące prawo. Jeżeli okaże się, że nie, to powstaje pytanie, czy zróżnicowanie było uzasadnione⁸³. Natomiast wszelkie odstępstwa od zasady równego traktowania podmiotów podobnych muszą mieć podstawę w przekonujących argumentach. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego argumenty te muszą:

- 1) mieć charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma, oraz służyć realizacji tego celu i treści. Mówiąc inaczej, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony. Nie można ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium;
- 2) mieć charakter proporcjonalny. Waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych;
- 3) pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów

⁸² Orzeczenie TK z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1.

⁸³ T. Liszcz, *Równość*, [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 228.

podobnych. Jedną z takich konstytucyjnych zasad jest wspomniana zasada sprawiedliwości społecznej. Różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych ma więc znacznie większe szanse uznania za zgodne z Konstytucją, jeżeli pozostaje w zgodzie z zasadami sprawiedliwości społecznej lub służy urzeczywistnieniu tych zasad. Zostaje ono natomiast uznane za niekonstytucyjną dyskryminację (uprzywilejowanie), jeżeli nie znajduje podtrzymania w zasadzie sprawiedliwości społecznej. W tym aspekcie zasada równości wobec prawa i zasada sprawiedliwości społecznej w znacznym stopniu nakładają się na siebie⁸⁴.

Powyższe rozważania na temat zasady równości można odnieść do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Przede wszystkim równość traktowania dotyczy stosowania prawa, w tym przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Oznacza nakaz jednakowego traktowania w stosowaniu prawa wszystkich jednostek należących do danej kategorii podmiotów podobnych, bez względu na jakieś ich cechy indywidualne, nieistotne w odniesieniu do hipotezy stosowanej normy prawnej. Jest to zatem zakaz arbitralnego działania organów stosujących prawo. Nieważna jest w tym aspekcie treść stosowanych norm, ale wyłącznie sposób ich stosowania⁸⁵.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy cechą istotną w świetle art. 32 Konstytucji RP jest posiadanie przez osoby zatrudnione w danej strukturze statusu pracowniczego. Cecha ta przesądza o uznaniu porównywalnych podmiotów za podobne. Z kolei za niezgodne z zasadą równości należy uznać przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy, które traktują odmiennie podobne podmioty prawa, charakteryzujące się w równym stopniu wspólną cechą istotną. Aby poszanować zasadę równości, ustawodawca powinien rezygnować z indywidualizacji sytuacji prawnych poszczególnych pracowników danej grupy w kontekście wygaśnięcia stosunku pracy. Nieuwzględnienie przez legislatora wspomnianych założeń zasady równego traktowania może bowiem sprzyjać kształtowaniu się po stronie pracodawcy nieskrępowanej i w zasadzie

⁸⁴ Orzeczenie TK z 3.09.1996 r., K 10/96, OTK 1996, nr 4, poz. 33; również m.in. orzeczenie TK z 23.10.1995 r., K 4/95, OTK 1995, nr 2, poz. 11; orzeczenie TK z 12.12.1994 r., K 3/94, OTK 1994, nr 2, poz. 42; orzeczenie TK z 7.01.1992 r., K 8/91, OTK 1992, nr 1, poz. 5; orzeczenie TK z 8.11.1994 r., P 1/94, OTK 1994, nr 2, poz. 37.

⁸⁵ T. Liszcz, *Równość...*, s. 230.

niczym nieograniczonej władzy dyskrejonalnej w zakresie doprowadzania do ustania stosunku pracy wskutek jego wygaśnięcia⁸⁶.

5.5. Zasada równego dostępu do służby publicznej

Z zasadą równości wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP ściśle związana jest zasada równego dostępu do służby publicznej. W myśl art. 60 Konstytucji RP obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach.

W literaturze podkreśla się, że dostęp do służby publicznej na jednakowych zasadach należy interpretować przez pryzmat konstytucyjnej zasady równości. Prawo do równego traktowania oraz prawo dostępu do służby publicznej na tych samych zasadach nie są jednak tożsame. Wskazanie na te zasady oznacza podwyższenie standardu określoności i jednoznaczności kryteriów, którymi powinien kierować się ustawodawca, ustalając dostęp do służby publicznej. Prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach ma charakter prawa politycznego. Decyduje o tym nie tylko systematyka Konstytucji, ale również jego *ratio legis*. Zagwarantowanie obywatelom jednakowych zasad dostępu do służby publicznej ma nie tylko umożliwić ich zatrudnienie, ale również zapewnić im wpływ na sposób jej działania⁸⁷.

Dostęp do służby publicznej obejmuje etap wstąpienia do służby publicznej, jak również etap pozostawania w służbie publicznej aż do jej opuszczenia. Jednakowe zasady, o których mowa w art. 60 Konstytucji, powinny zatem obowiązywać zarówno osoby ubiegające się o przyjęcie do służby publicznej, jak i osoby pozostające w tej służbie. Gdyby bowiem przyjąć, że do tych ostatnich osób art. 60 Konstytucji nie znajduje zastosowania, to należałoby dojść do wniosku, że prawo dostępu do służby publicznej ma charakter iluzoryczny⁸⁸.

Tak szerokie rozumienie pojęcia dostępu do służby publicznej występuje w dotychczas utrwalonym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał przyjmuje, że z art. 60 Konstytucji wynika nie tylko nakaz ustanowienia

⁸⁶ Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

⁸⁷ P. Tuleja (red.), *Komentarz do art. 60 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 205–206.

⁸⁸ Wyrok TK z 23.01.2014 r., K 51/12, OTK-A 2014, nr 1, poz. 4.

przejrzystych i jasnych reguł przyjęcia do służby, ale również takich samych reguł stosowanych podczas zwalniania ze służby. W tym samym stopniu odnosi się do reguł wygaśnięcia stosunku pracy pracowników służby publicznej. Ustawodawca powinien jednakowo dla wszystkich obywateli uregulować kryteria wygaśnięcia stosunku pracy pracowników służby publicznej⁸⁹.

5.6. Zasada prawa do sądu

Zgodnie z zasadą prawa do sądu, wyrażoną w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd.

Prawo do sądu składa się z:

- 1) prawa dostępu do sądu, czyli prawa wszczęcia procedury przed sądem;
- 2) prawa do odpowiedniego ukształtowania procedury sądowej zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności;
- 3) prawa do orzeczenia sądowego, czyli do uzyskania prawomocnego rozstrzygnięcia swojej sprawy⁹⁰.

Wszystkie te elementy wymagają, by sąd był niezależny, sędziowie niezawisli, aby zagwarantowane było bezstronne rozpoznanie i rozstrzygnięcie sprawy⁹¹.

Wymaga ustalenia, czy instytucja wygaśnięcia stosunku pracy może naruszać prawo pracownika do sądu. Nieprawidłowe ustalenie przez pracodawcę, że wystąpiło zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy stanowi bowiem naruszenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Dotyczy to zwłaszcza zdarzeń prawnych zależnych od zachowania się stron stosunku pracy. Pracodawca może błędnie uznać, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy, a pracownik utrzymuje, iż stosunek pracy nadal trwa⁹².

⁸⁹ Wyrok TK z 14.12.1999 r., SK 14/98, OTK 1999, nr 7, poz. 163; wyrok TK z 10.04.2002 r., K 26/00, OTK-A 2002, nr 2, poz. 18.

⁹⁰ P. Tuleja (red.), *Komentarz do art. 45 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 160.

⁹¹ Wyrok TK z 10.07.2000 r., SK 12/99, OTK 2000, nr 5, poz. 143.

⁹² L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 67 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 423.

W razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy i dochodzenia roszczeń zgodnie z przepisami dotyczącymi uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 67 k.p.). Pracownik w odwołaniu od decyzji pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy może domagać się przywrócenia go do pracy albo odszkodowania (art. 56 § 1 k.p.). Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 264 § 2 k.p.). Początkiem 21-dniowego terminu na odwołanie do sądu pracy jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika. W rezultacie art. 67 k.p. rozszerza zasadę, zgodnie z którą wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy nie powoduje nieważności czynności pracodawcy na sytuacje, kiedy pracodawca odmawia zatrudniania pracownika wskutek błędnego uznania wygaśnięcia stosunku pracy. Odmienne wykładnia czyniłaby art. 67 k.p. przepisem bezprzedmiotowym⁹³.

Odwołanie się pracownika do sądu pracy w trybie art. 67 k.p. odnosi się do wszelkich zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Oznacza to, że odwołanie od decyzji pracodawcy o wygaśnięciu stosunku pracy dotyczy przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wskazanych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych⁹⁴. W przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy wynikających z aktów pozakodeksowych przepisy o roszczeniach z tytułu bezprawnego wygaśnięcia umowy o pracę określone w art. 67 k.p. znajdują odpowiednie zastosowanie poprzez art. 5 k.p.⁹⁵ Przepis ten stanowi, że jeżeli

⁹³ Wyrok SN z 17.11.2010 r., I PK 77/10, OSNP 2012, nr 3–4, poz. 34; A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9.

⁹⁴ A. Dral, *Roszczenia pracownika z tytułu wadliwego wygaśnięcia umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 806; K.W. Baran, *Komentarz do art. 67 k.p.*, [w:] B.M. Ćwiertniak i in., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2020, s. 566–567; E. Włodkowska, *Wygaśnięcie stosunku pracy w służbie cywilnej*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, pod red. W. Sanetry, Białystok 2001, s. 170; A. Sobczyk, *Komentarz do art. 67 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 395; wyrok SN z 26.09.2019 r., III PK 126/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 79; postanowienie SN z 26.02.2020 r., II PK 40/19, Lex nr 3221379; wyrok SN z 8.07.2020 r., II PK 196/18, Lex nr 3037601; postanowienie SN z 15.12.2020 r., III PK 167/19, Lex nr 3270559.

⁹⁵ A. Dral, *Roszczenia pracownika...*, s. 806.

stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Ustalenia wymaga, czy pracownik może dochodzić innych roszczeń niż przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

W doktrynie⁹⁶ i w orzecznictwie⁹⁷ wyrażono zasługujący na aprobatę pogląd, zgodnie z którym w przypadku bezpodstawnego uznania przez pracodawcę, że stosunek pracy wygaśł, pracownik nie może domagać się wynagrodzenia za gotowość do pracy (art. 81 k.p.). Ponadto zgadzam się z opinią, że pracownik nie może zastępować roszczeń z art. 67 k.p. roszczeniem o istnienie stosunku prawnego zgodnie z art. 189 k.p.c.⁹⁸ Według brzmienia tego przepisu powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Natomiast żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym sposobem ochrony przysługującej z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę⁹⁹. Powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy jest w takim przypadku bezzasadne choćby z tej przyczyny, że nie jest możliwe uznanie nieważności wygaśnięcia stosunku pracy¹⁰⁰.

Odmienny pogląd co do braku możliwości zastosowania powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w razie bezzasadnego uznania wygaśnięcia tego stosunku wyraża Helena Szewczyk. Zdaniem tej autorki w odniesieniu do przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników reformowanych struktur służby cywilnej art. 67 k.p. nie zawsze może znaleźć zastosowanie¹⁰¹. Przepis ten nakazuje bowiem stosowanie zawartych w nim rozwiązań prawnych do innych okoliczności faktycznych. Odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy czy też przywrócenie do pracy są bowiem sankcjami

⁹⁶ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach w sprawie ustalenia sposobu ustania stosunku pracy*, PiZS 2010, nr 12, s. 7.

⁹⁷ Wyrok SN z 29.03.1978 r., I PR 20/78, OSNC 1978, nr 11, poz. 215.

⁹⁸ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm., dalej cyt. jako k.p.c.

⁹⁹ Wyrok SN z 20.03.2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 193; A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9.

¹⁰⁰ Wyrok SN z 13.02.1997 r., I PKN 6/97, OSNP 1997, nr 19, poz. 376.

¹⁰¹ H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej*, PiZS 2018, nr 4, s. 22.

nakładanymi na pracodawcę w sytuacji, w której stosunek pracy uległ już rozwiązaniu. Gdyby stosować przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, należałoby uznać, że pracownik otrzyma odszkodowanie albo zostanie przywrócony do pracy na zasadzie fikcji prawnej. Prowadziłoby to do uznania, że stosunek pracy nadal obowiązuje, a mimo to pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy. Sąd pracy może w takim przypadku przyjąć wykładnię sprowadzającą się do zastosowania art. 67 k.p. lub uznać, że wspomnianej regulacji nie można w tej sytuacji zastosować. Jeżeli uznamy, że stosunek pracy pracownika *de facto* nie wygasł, to tym samym wciąż obowiązuje. W związku z tym pozostaje otwarta droga do stwierdzenia istnienia stosunku pracy w trybie art. 189 k.p.c. Skoro pracownik twierdzi, że nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, to powinien na drodze sądowej żądać stwierdzenia, że stosunek ten istnieje¹⁰².

Uważam, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy może ograniczać prawo do sądu. Jeżeli nie jest możliwe merytoryczne badanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, to dochodzi do ograniczenia zakresu kontroli sądowej wobec pracodawców. Jednakże nie oznacza to, iż pracownik, którego stosunek pracy wygasł na podstawie zaskarżonych przepisów, jest pozbawiony prawa do sądu. Należy jednak zaznaczyć, że okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, pojmowane szeroko, powinny być przedmiotem kontroli sądowej (art. 63 w zw. z art. 67 k.p.). Przedmiotem kontroli sądowej w przypadku wygaśnięcia stosunków pracy może być ustalenie przez sąd, czy nie naruszono przepisów rozdziału IIa Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu¹⁰³.

W kontekście poszanowania zasady prawa do sądu w związku z ustaniem stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia warto zwrócić uwagę na pogląd Arkadiusza Sobczyka. Autor ten podnosi, że w przypadku niewłaściwego wygaśnięcia stosunku pracy pracownik przede wszystkim traci zatrudnienie oraz wynagrodzenie na skutek oświadczenia wiedzy¹⁰⁴. Zasadniczo jest zatem stratny, gdyż ani przywrócenie do pracy, ani odszkodowanie nie rekompensują mu utraty zatrudnienia. Pracownik traci także roszczenia z uwagi na kwestie proceduralne, co należy odnieść do obowiązku zachowania terminu

¹⁰² Tamże, s. 22.

¹⁰³ Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

¹⁰⁴ A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 10.

na złożenie odwołania do sądu pracy. Żaden przepis prawa nie nakłada bowiem na pracodawcę obowiązku pouczenia pracownika ani o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy, ani o terminie na złożenie odwołania. Z drugiej strony pracodawca, który błędnie stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, jest narażony na skutki niewspółmierne do „przewinienia”. Na przykład pomyłka o jeden dzień w ustaleniu okresu tymczasowego aresztowania ma ten skutek, że pracownikowi, którego stosunek pracy wygasłby następnego dnia, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Trudno zrozumieć aksjologię dla tak dotkliwej względem pracodawcy wykładni. Co więcej, jeżeli pracodawca może złożyć błędne oświadczenie wiedzy o stanie faktycznym i skutkach prawnych, to nie ma powodów, dla których takiego stwierdzenia nie może dokonać pracownik¹⁰⁵.

Z kolei w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik ma uprawnienie do żądania ustalenia faktu prawnego, który spowodował wygaśnięcie jego stosunku pracy, jeżeli ma w tym interes prawny. W razie wystąpienia z roszczeniem o pozytywne ustalenie faktu prawnego, który spowodował wygaśnięcie stosunku pracy, sąd jest zobowiązany orzec o rzeczywistej przyczynie zakończenia stosunku pracy, niezależnie od jej skonkretyzowania przez pracownika¹⁰⁶. Z powyższym rozstrzygnięciem zgadzają się Maciej Piankowski¹⁰⁷ i Marcin Wujczyk¹⁰⁸.

Artykuł 67 k.p. można więc interpretować dwojako. Po pierwsze, przepis ten odnosi się do procedury odwoławczej od zachowania pracodawcy. Po drugie, brzmienie tego artykułu nie wyklucza możliwości analogicznego i prawnie skutecznego odwołania się pracodawcy od zachowania pracownika, które prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy, z tą jednak różnicą, że w tym drugim przypadku możliwości odwołania nie ma. Jeżeli zaś stwierdzenie wygaśnięcia jest przykładem czy też emanacją „czynności” wadliwej, ale skutecznej, to oznacza to, że pracownik może w każdym czasie „wygasić” zatrudnienie bez powodu i bez konsekwencji prawnych¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Tamże, s. 10.

¹⁰⁶ Wyrok SN z 13.03.1984 r., I PRN 23/84, OSPiKA 1985, nr 6.

¹⁰⁷ M. Piankowski, *Komentarz...*, s. 312.

¹⁰⁸ M. Wujczyk, *Status pracowników samorządowych w razie utworzenia nowej jednostki samorządu terytorialnego – rozważania na tle art. 43a–43c ustawy o pracownikach samorządowych*, ST 2014, nr 7–8 s. 102.

¹⁰⁹ A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 10.

6. Charakter katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

6.1. Koncepcja zamkniętego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

W podrozdziale o pojęciu szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wskazano, że z art. 63 k.p. wynika katalog przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, składający się z przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy zawartych w Kodeksie pracy i w przepisach szczególnych. Kwestią sporną pozostaje jednak charakter tego katalogu¹¹⁰. Nie ma bowiem zgodności co do tego, czy katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy jest zamknięty, czy otwarty.

W literaturze prawa pracy¹¹¹ oraz w orzecznictwie¹¹² dominuje pogląd, iż katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy ma charakter wyczerpujący. Zgodnie z tym stanowiskiem wygaśnięcie stosunku pracy oznacza ustanie tego stosunku z mocy prawa wyłącznie z przyczyn wyrażonych przepisami prawa. Innymi słowy, do wygaśnięcia stosunku pracy dochodzi w wyniku spełnienia się okoliczności, z którymi określony przepis prawa łączy taki skutek.

¹¹⁰ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 659.

¹¹¹ Na przykład: G. Bieniek, *Komentarz...*, s. 239; T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 141; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Ustanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 519; M. Piankowski, *Komentarz...*, s. 311; Ł. Pisarczyk, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Meritum. Prawo Pracy*, pod red. K. Jaśkowskiego, Warszawa 2018, s. 1368; W. Muszalski, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 154; L. Florek, *Komentarz...*, s. 414; A. Malinowski, *Komentarz...*, s. 135; P. Wąż, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2012, s. 261; W. Witoszko, *Przyczyny wygaśnięcia...*, s. 172; D. Klucz, *Wygaśnięcie...*, s. 73 i 77; P. Wąż, *Następstwa prawne śmierci strony stosunku pracy*, MPP 2008, nr 4, s. 181; M.T. Romer, *Komentarz...*, s. 482; K. Jaśkowski, *Komentarz...*, s. 391; A. Rycak, *Wygaśnięcie umowy o pracę*, [w:] *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2018, s. 228–229; B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 6; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 112; M. Culepa, *Wygaśnięcie umowy o pracę*, [w:] M. Culepa, M. Rotkiewicz, *Umowy o pracę. Umowy na czas określony i nieokreślony*, Warszawa 2016, s. 221; Z. Kubot, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016, s. 155; E. Wichrowska-Janikowska, *Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę*, Toruń 1996, s. 85; R. Sadlik, *Wygaśnięcie prawa...*; J. Brol, *Wygaśnięcie umowy o pracę...*, s. 12; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 35 i 41; B. Bury, *Sądowa weryfikacja wygaszania...*, s. 196; A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9.

¹¹² Wyrok SA w Białymstoku z 9.03.2016 r., III AUa 735/15, Lex nr 2065051; wyrok SN z 4.10.2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 273; wyrok SN z 21.01.2013 r., II PK 155/12, Lex nr 1314252; wyrok SA w Łodzi z 22.07.2015 r., III AUa 572/14, Lex nr 1927598.

Są to inne zdarzenia niż oświadczenia woli, gdyż w przypadku tych oświadczeń Kodeks pracy posługuje się instytucją rozwiązania stosunku pracy¹¹³.

Autorzy opowiadający się za koncepcją zamkniętego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy stoją na stanowisku, że wygaśnięcie tego stosunku nie może być przyjmowane w sposób dowolny lub domniemany. Według tego poglądu z art. 63 k.p. jednoznacznie wynika, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych¹¹⁴. Wszystkie zdarzenia powodujące ustanie stosunku pracy z tej przyczyny określono przepisami prawa pracy. Nie może spowodować wygaśnięcia stosunku pracy zdarzenie faktyczne, z którym przepis prawa nie wiąże takiego skutku, nawet gdyby uniemożliwiał ono realizację stosunku pracy, jak likwidacja pracodawcy¹¹⁵. Wobec powszechnego przyjęcia, że katalog zdarzeń skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy ma w systemie polskiego prawa charakter zamknięty, niedopuszczalne jest w tej materii stosowanie analogii czy wykładni rozszerzającej¹¹⁶.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na aktualną zasadę prawną, wyrażoną w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1962 r. W uzasadnieniu orzeczenia podniesiono, że w kwestii znaczenia zwrotu „z mocy prawa” (*ex lege*) nasuwa się uwaga, że każdy skutek prawny następuje wobec zdarzeń przewidzianych w prawie oraz na podstawie przepisów prawnych, a więc w istocie *ex lege*. Samo używanie zwrotu o skutkach „z mocy prawa” polega zatem na wyodrębnieniu skutków wynikających z woli stron (z czynności prawnej), czyli przede wszystkim *ex contractu*, od skutków wynikających z innych zdarzeń (czyli *ex lege*). Przy powyższym rozróżnieniu akcentujemy zazwyczaj również to, że skutek z mocy prawa następuje wyjątkowo przy braku elementu zwyczajnie wymaganego do wywołania tego skutku. Założeniem rozróżnienia jest stwierdzenie, że normalną podstawą rozwiązania umowy (w szczególności umowy o pracę) jest oświadczenie

¹¹³ Wyrok SN z 4.10.2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 273; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 652 i n.

¹¹⁴ Wyrok SA w Białymstoku z 9.03.2016 r., III AUa 735/15, Lex nr 2065051.

¹¹⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 210; T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 141.

¹¹⁶ K.W. Baran, *Komentarz...*, s. 484; J. Drobot, *Glosa...*, s. 48.

woli przynajmniej jednej ze stron. Przyjęcie wyjątkowo skutków *ex lege* nie zezwala na wykładnię rozszerzającą i stawia tamę stosowaniu analogii¹¹⁷.

6.2. Koncepcja otwartego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

W nauce prawa pracy pojawia się także pogląd, w myśl którego w pewnych szczególnych sytuacjach, nieobjętych żadnym przepisem prawa, dochodzi do wygaśnięcia tego stosunku. Powyższe stanowisko wyrażane jest przez zwolenników koncepcji otwartego katalogu zdarzeń prowadzących do wygaśnięcia stosunku pracy. Wskazywane przez nich przypadki wygaśnięcia stosunku pracy nie znajdują odpowiednika w żadnym przepisie prawa przewidującym ustanie stosunku pracy wobec jego wygaśnięcia. W rezultacie zdarzenia te nie odpowiadają przyjętej definicji wygaśnięcia stosunku pracy, która jest nierozzerwalnie związana ze zrealizowaniem się normy prawnej przewidującej skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Autorzy opowiadający się za koncepcją otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy kwestionują pogląd, w myśl którego przypadki wygaśnięcia stosunku pracy kompleksowo uregulowano ustawą¹¹⁸. Autorzy ci nie proponują jednak innej definicji wygaśnięcia stosunku pracy.

W literaturze zwraca się uwagę na sytuacje, w których istnieje wątpliwość co do sposobu ustania stosunku pracy¹¹⁹. Pojawiają się trudności z ustaleniem, czy w określonej sprawie stosunek pracy uległ rozwiązaniu, wygaśnięciu bądź czy nadal obowiązuje. W odniesieniu do tych wątpliwych przypadków wyraża się niekiedy stanowisko, że charakter prawny katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy pozostaje nierozstrzygnięty¹²⁰. Zwolennicy koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy odwołują się do wykładni funkcjonalnej art. 63 k.p. Podkreśla się, że w dalszym ciągu występują przypadki, co do których ocena z punktu widzenia

¹¹⁷ Uchwała SN(7) z 21.09.1962 r., III PO 3/62, OSNC 1963, nr 3, poz. 50.

¹¹⁸ J. Drobot, *Glosa...*, s. 48.

¹¹⁹ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Ustanie umownego stosunku...*, s. 507.

¹²⁰ A. Sobczyk, *Komentarz...*, s. 342; M. Gersdorf, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2008, s. 329.

bytu stosunku pracy nie była wcześniej i nie jest także obecnie przesądzona¹²¹. W judykaturze Sądu Najwyższego niekiedy przyjmuje się, że obowiązujące przepisy, a w szczególności Kodeks pracy, nie regulują wprost wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. W tym znaczeniu o kwalifikacji sposobu ustania stosunku pracy decydują okoliczności faktyczne sprawy. Według tej teorii możliwe jest przyjęcie, że w pewnych nietypowych i nieuregulowanych wprost w przepisach prawa pracy okolicznościach doszło do wygaśnięcia stosunku pracy¹²². Do tych niewymienionych w przepisach prawa przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy zalicza się: ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika¹²³, likwidację pracodawcy¹²⁴, nabycie przez wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego jedynym członkiem zarządu, wszystkich udziałów w tej spółce¹²⁵ oraz śmierć osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą¹²⁶.

Przedstawiciele koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy podnoszą argument, że przed nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 2 czerwca 1996 r. zdarzenia prawne w postaci śmierci pracownika i pracodawcy nie były uregulowane ustawowo jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy, a mimo to przyjmowano skutek wygaśnięcia. Powyższe założenie miałoby potwierdzać wyrażone w orzecznictwie zapatrywanie, że wobec zaistnienia zdarzeń niebędących czynnościami prawnymi, z którymi pracodawca łączy stosunek rozwiązania umowy o pracę, w istocie dochodzi do ustania tego stosunku w następstwie jego wygaśnięcia¹²⁷. W tym aspekcie można się powołać na zdanie Sądu Najwyższego, że zgodnie z art. 73 § 2 k.p. wygaśnięcie mandatu prowadzi do ustania stosunku pracy z wyboru z mocy prawa, a więc jego wygaśnięcia¹²⁸. Wskazuje się także na stanowisko tego

¹²¹ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 231; M. Giaro, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 (II UK 357/09) w sprawie pracowniczego statusu członka zarządu – jedynego wspólnika spółki*, PiZS 2011, nr 10, s. 38–40; J. Drobot, *Glosa...*, s. 48.

¹²² Uchwała SN z 1.02.2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.

¹²³ J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 124; J. Stelina, *Stosunek pracy bez pracodawcy?*, PiZS 2020, nr 7, s. 28.

¹²⁴ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 232–233; J. Stelina, *Stosunek pracy...*, s. 28.

¹²⁵ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258.

¹²⁶ Uchwała SN z 1.02.2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.

¹²⁷ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258.

¹²⁸ Wyrok SN z 7.12.2000 r., I PKN 143/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 335.

Sądu, że terminowa umowa o pracę wygasa z upływem terminu, na jaki ją zawarto. Do ustania stosunku pracy na skutek rozwiązania umowy o pracę może bowiem dojść jedynie w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika¹²⁹.

Podaje się także w wątpliwość, czy można stworzyć jeden, pełen katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Proponuje się rezygnację z zamkniętego przez ustawę katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy poprzez skreślenie art. 63 k.p. Zdaniem części przedstawicieli doktryny prawa pracy z dotychczasowej praktyki wynika, że przepis ten nigdy nie był zbyt rygorystycznie przestrzegany. Obecnie po ugruntowaniu się koncepcji wygaśnięcia stosunku pracy skreślenie tego przepisu miałooby nie wywoływać żadnych negatywnych konsekwencji¹³⁰. Marta Zbucka dodaje, że wobec podziału sposobów zakończenia bytu prawnego stosunku pracy na jego rozwiązanie i wygaśnięcie wszystkie zdarzenia nieokreślone wprost w przepisach prawa pracy jako przyczyny wygaśnięcia prowadziłyby do rozwiązania stosunku pracy. Tym samym trzeba byłoby założyć, że wszystkie zdarzenia niewymienione jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy są przyczynami rozwiązania stosunku pracy. Pozostawienie aktualnych uregulowań w tym zakresie przy jednoczesnym dostarczaniu przez praktykę przykładów wygaśnięcia stosunku pracy z przyczyn nieujętych w przepisach prawa skłania, zdaniem tej Autorki, do modyfikacji treści art. 63 k.p.¹³¹

Co więcej, według A. Sobczyka ze stanowisk Sądu Najwyższego¹³² wynika, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej następstwem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Istotą poglądów Sądu Najwyższego w tej sferze jest więc stwierdzenie, że stosunek pracy może wygasnąć nie tylko z przyczyn wskazanych w ustawie, ale również w wyniku stwierdzenia przez

¹²⁹ Wyrok SN z 19.11.1997 r., I PKN 390/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 510; wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786; wyrok SN z 10.09.1999 r., II UKN 7/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 865; wyrok SN z 8.06.2001 r., I PKN 490/00, OSNP 2003, nr 8, poz. 200; wyrok SN z 21.02.2002 r., I PKN 963/00, Lex nr 54297; wyrok SN z 13.01.2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 244.

¹³⁰ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 233–234.

¹³¹ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 54–55;

¹³² Wyrok SN z 17.11.2010 r., I PK 77/10, OSNP 2012, nr 3–4, poz. 34.

pracodawcę, że stosunek pracy wygaś. Zdaniem Sądu może to być wyrażone wprost lub poprzez odmowę dalszego zatrudnienia. Przy tym stwierdzenie bądź odmowa musi pozostawać w merytorycznym związku z ustawowymi okolicznościami wygaśnięcia stosunku pracy określonymi w art. 63–67 k.p., gdyż regulacja ta odnosi się tylko do wskazanego w przepisie oddziału. Warto podkreślić, że art. 63 k.p. odsyła też do innych ustaw, przez co rozszerza stosowanie przepisu¹³³.

A. Sobczyk dostrzega również tendencję do rozszerzania zakresu stosowania przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy poprzez wykładnię z analogii¹³⁴. Zdaniem Autora przykładem jest sięganie do art. 67 k.p. w przypadku błędnego stwierdzenia, że pracownik doprowadził do ustania stosunku pracy w następstwie czynności niezwiązanej ustawowo z przesłankami wygaśnięcia stosunku pracy i nieznaney kodeksowi pracy¹³⁵. W tym sensie zdaniem A. Sobczyka przyjęta praktyka przeczy wypowiedziom o zamkniętym katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż w świetle art. 67 k.p. wygaśnięcie ma miejsce także z powodu błędnego oświadczenia o wygaśnięciu bądź z powodu odmowy kontynuowania zatrudnienia w wyniku wadliwego przyjęcia, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy. W ocenie Autora jest bezsporne, że stosunek pracy w takich przypadkach wygasa w następstwie oświadczeń wiedzy, a raczej przekonań, i będących ich wynikiem działań faktycznych niedopuszczenia do pracy. Nie są to w żadnym razie oświadczenia woli¹³⁶.

Poniżej wnikliwej analizie zostają poddane przypadki, które zdaniem zwolenników koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy powinny prowadzić do ustania tego stosunku prawnego z mocy prawa.

¹³³ A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9.

¹³⁴ Tamże, s. 9.

¹³⁵ Wyrok SN z 26.06.2012 r., II PK 277/11, OSNP 2013, nr 13–14, poz. 154.

¹³⁶ A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9–10.

6.2.1. Utrata zdolności pracowniczej

6.2.1.1. Ubezważnowolnienie całkowite jako przyczyna utraty zdolności pracowniczej

Kodeks pracy nie określa skutków prawnych ubezważnowolnienia całkowitego osoby fizycznej pozostającej w stosunku pracy. Z art. 2 k.p. wynika, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Cytowany przepis nie zawiera warunków uzyskania statusu pracownika i pomija kwestię skutków braku zdolności do czynności prawnych powstałej w wyniku ubezważnowolnienia całkowitego pracownika¹³⁷.

W piśmiennictwie wyrażono kontrowersyjny pogląd, iż ubezważnowolnienie całkowite pracownika powoduje utratę przez niego zdolności pracowniczej, w następstwie czego stosunek pracy wygasa¹³⁸. Jest to przykład zdarzenia prawnego, które zdaniem części przedstawicieli nauki prawa pracy przemawia za koncepcją otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy.

Zdaniem M. Zbuckiej ubezważnowolnienie całkowite jest zdarzeniem prawnym powodującym wygaśnięcie stosunku pracy pomimo braku przepisu prawa przewidującego zakończenie obowiązywania stosunku pracy z tej przyczyny. Wygaśnięcie stosunku pracy miałoby nastąpić w dniu uprawomocnienia się postanowienia sądu o ubezważnowolnieniu całkowitym osoby fizycznej pozostającej w stosunku pracy. W ocenie Autorki ubezważnowolniony całkowicie pracownik zostaje pozbawiony zdolności pracowniczej wyrażającej się w możliwości podejmowania czynności prawnych dotyczących stosunku pracy. Pracownik nie może kontynuować stosunku pracy, w tym podejmować czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Z tych powodów nie jest możliwe dalsze wykonywanie przez niego pracy. Związane jest z tym przede wszystkim nakładanie przez pracodawcę na pracownika obowiązków i oczekiwanie ich świadomego wypełniania oraz odpowiadania

¹³⁷ Wyrok SA w Lublinie z 5.04.2018 r., III AUa 837/17, Lex nr 2482908; R. Sadlik, *Ubezważnowolnienie pracownika a wypowiedzenie umowy o pracę*, „Rzeczpospolita” z 11.04.2012 r., dostęp online: 27.02.2021: <https://www.rp.pl/arttykul/857712-Ubezwasnowolnienie-pracownika-a-wypowiedzenie-umowy-o-prace.html>.

¹³⁸ A. Rycak, *Strony stosunku pracy*, [w:] *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2018, s. 124; M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 44–47; J. Stelina, *Ewolucja...*, s. 232; J. Stelina, *Stosunek pracy...*, s. 28.

przez pracownika za ich wykonanie zgodnie ze standardami określonymi w zakładzie pracy¹³⁹.

Zwolennicy tezy o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu utraty przez pracownika zdolności pracowniczej w następstwie ubezwłasnowolnienia całkowitego wskazują, że możliwość przypisania skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy prawomocnemu orzeczeniu o ubezwłasnowolnieniu pracownika miałyby wynikać z art. 22 § 3 k.p. w zw. z art. 300 k.p. i art. 13 Kodeksu cywilnego¹⁴⁰. Zgodnie z treścią art. 22 § 3 k.p. osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać. Na podstawie dyspozycji art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Natomiast w myśl art. 13 k.c. osoba, która ukończyła lat trzynaście, może być ubezwłasnowolniona całkowicie, jeżeli wskutek choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii, nie jest w stanie kierować swym postępowaniem. Dla ubezwłasnowolnionego całkowicie ustanawia się opiekę, chyba że pozostaje on jeszcze pod władzą rodzicielską.

Zdaniem M. Zbuckiej przyjęcie wygaśnięcia stosunku pracy osoby ubezwłasnowolnionej ma źródło w poglądach doktryny prawa cywilnego, gdzie wskazuje się, że podstaw do ubezwłasnowolnienia danej osoby nie można rozpatrywać tylko w kontekście ochrony jej praw. Autorka stwierdza, że pozbawienie osoby fizycznej zdolności do czynności prawnych trzeba oceniać przez pryzmat otoczenia społecznego, w jakim się ona znajduje¹⁴¹. Uzasadniałoby to ochronę praw opiekuna osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie oraz jej samej. W myśl tej koncepcji dla bycia pracownikiem niezbędne jest posiadanie co najmniej ograniczonej zdolności do czynności prawnych. Oznacza to, że osoby przed trzynastym rokiem życia i osoby ubezwłasnowolnione

¹³⁹ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 45.

¹⁴⁰ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm., dalej cyt. jako k.c.

¹⁴¹ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 46.

całkowicie nie posiadają zdolności do czynności prawnych w obszarze stosunku pracy¹⁴².

Podnoszony jest argument, że ze względów praktycznych trudno jest zaakceptować możliwość powierzania wykonywania obowiązków pracowniczych osobie, wobec której prawomocnie orzeczono ubezwłasnowolnienie całkowite. Istotny jest bowiem aspekt przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów porządkowych obowiązujących u danego pracodawcy i realizacji obowiązków pracowniczych. Pracodawca, zgodziwszy się na nawiązanie i realizację stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie, ponosi podwyższone ryzyko niewykonania przez pracownika pracy o oczekiwanej jakości oraz ryzyko w obszarze bezpieczeństwa pracy. W wyniku dopuszczenia przez pracodawcę do pracy osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie dochodzi do zaniedbania pozostałych pracowników i majątku rzeczowego pracodawcy. Oznaczałoby to również podwyższone ryzyko doznania uszczerbku przez ubezwłasnowolnionego pracownika¹⁴³.

Za brakiem możliwości realizowania stosunku pracy przez pracownika ubezwłasnowolnionego całkowicie miałyby przemawiać uregulowane w prawie cywilnym przyzwolenie udzielane osobie o ograniczonej zdolności do czynności prawnych na rozporządzanie swoim zarobkiem bez zgody przedstawiciela ustawowego. W myśl art. 21 k.c. osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego rozporządzać swoim zarobkiem, chyba że sąd opiekuńczy z ważnych powodów postanowi inaczej. W ocenie M. Zbuckiej art. 21 k.c. jest skorelowany z art. 22 § 3 k.p., co potwierdza, że dopuszcza się wykonywanie pracy przez osobę posiadającą co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnej. W efekcie osoba całkowicie pozbawiona zdolności do czynności prawnych nie może zawrzeć umowy o pracę oraz realizować nawiązanego uprzednio stosunku pracy¹⁴⁴.

Odnosząc się do zasadności stanowiska o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu utraty zdolności pracowniczej w następstwie wydania prawomocnego postanowienia sądu o ubezwłasnowolnieniu osoby fizycznej pozostającej w stosunku pracy, należy zwrócić uwagę na następujące kwestie.

¹⁴² Tamże, s. 44; K. Sochacka, *Skuteczne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem*, Warszawa 2021, s. 10–11.

¹⁴³ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 45; podobnie R. Sadlik, *Ubezwłasnowolnienie...*

¹⁴⁴ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 46.

Zasadniczo zdarzenie prawne w postaci utraty zdolności pracowniczej w następstwie ubezwłasnowolnienia całkowitego nie jest wymienione w przepisach prawa pracy jako podstawa wygaśnięcia stosunku pracy. Wyjątek stanowi art. 26 ust. 1 pkt 2a KN. W myśl tego przepisu stosunek pracy nauczyciela wygasa z mocy prawa odpowiednio w razie utraty pełnej zdolności do czynności prawnych. Skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy na tej podstawie może więc dotyczyć osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela.

Wpływ ubezwłasnowolnienia pracownika na trwałość stosunku pracy widoczny jest także w razie zaprzestania spełniania kryteriów selekcyjnych wymaganych do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego. Stosownie do brzmienia art. 124 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁴⁵ umowa o pracę z nauczycielem akademickim wygasa w przypadku zaprzestania spełniania wymagań, o których mowa w art. 113. Według treści art. 113 pkt 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nauczycielem akademickim może być osoba, która spełnia wymagania, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1–3, czyli m.in. ma pełną zdolność do czynności prawnych. Zdarzenie powodujące, że nauczyciel akademicki w trakcie trwania stosunku pracy nie może wykazać się spełnieniem przesłanek ustawowych wymaganych do zatrudnienia, będzie skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy¹⁴⁶. Oznacza to, że ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika zatrudnionego na stanowisku nauczyciela akademickiego powoduje wygaśnięcie jego stosunku pracy.

6.2.1.2. Zdolność pracownicza i zdolność do czynności pracowniczych

Ustosunkowania się wymaga twierdzenie, iż ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika oznacza utratę przez zatrudnionego zdolności pracowniczej (podmiotowości pracowniczej), a w konsekwencji wygaśnięcie stosunku pracy. Problematyka ta związana jest z budzącą spory w doktrynie prawniczej

¹⁴⁵ Dz.U. poz. 1668 z późn. zm.

¹⁴⁶ M. Lekston, *Komentarz do art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020, s. 124.

koncepcją zdolności pracowniczej i zdolności pracownika do podejmowania czynności prawnych związanych z jego stosunkiem pracy.

Podmiotowość jako kategoria prawna występuje zwłaszcza w prawie cywilnym i nierozzerwalnie wiąże się z pojęciem zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych. Przez zdolność prawną należy rozumieć zdolność do bycia podmiotem praw i obowiązków w sferze prawnej. To, że danej osobie przysługuje zdolność prawna nie przesądza o tym, czy rzeczywiście posiada ona określone prawa i obowiązki, ani o tym, czy przez własne działania może je nabywać lub utracić¹⁴⁷. Z kolei zdolność do czynności prawnych oznacza możliwość podejmowania czynności prawnych zmierzających do powstania, zmiany lub ustania stosunku prawnego lub prawa. W przeciwieństwie do zdolności prawnej zdolność do czynności prawnych nie jest nieodzownym atrybutem osoby fizycznej. Jeżeli nie ma ona zdolności do czynności prawnych, to czynności tych w jej imieniu dokonuje opiekun¹⁴⁸. Konieczne jest przy tym rozróżnienie zakazu dokonywania określonych czynności prawnych, który uzależniony jest od zdolności do czynności prawnych, od wyłączenia możliwości bycia podmiotem określonych praw i obowiązków. Tylko druga z powyższych sytuacji prowadzi do wyłączenia zdolności prawnej. Brak zdolności prawnej pociąga za sobą brak zdolności do czynności prawnych, nie zachodzi jednak zależność odwrotna. Osoba nieposiadająca zdolności do czynności prawnych posiada zdolność prawną, czyli może nabywać prawa i obowiązki inaczej, niż dokonując czynności prawnych. Nie traci także praw i obowiązków nabytych przed utratą zdolności do czynności prawnych. Ubezważnowolnienie nie wywołuje nigdy skutku w postaci ustania zdolności prawnej, czyli utraty podmiotowości prawnej. Skutek ten związany jest tylko ze śmiercią osoby fizycznej bądź uznaniem jej za zmarłą¹⁴⁹.

Przesłanki ubezwłasnowolnienia całkowitego wymieniono w art. 13 § 1 k.c. Są to ukończenie przez osobę fizyczną 13. roku życia oraz brak możliwości kierowania swoim postępowaniem wskutek wystąpienia choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego rodzaju zaburzeń psychicznych, w szczególności pijaństwa lub narkomanii.

¹⁴⁷ Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2021, s. 150.

¹⁴⁸ Tamże, s. 150.

¹⁴⁹ L. Ludwiczak, *Ubezważnowolnienie w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2012, s. 43–44.

Przesłanka wieku nie wymaga stwierdzenia przez jakiegokolwiek organy prawne. Nie budzi wątpliwości, że osoba fizyczna przed ukończeniem 13. roku życia w ogóle nie posiada zdolności do czynności prawnych. Natomiast warunek niemożności kierowania swym postępowaniem odnosi się do dysfunkcji mentalnej wywołanej chorobą psychiczną, niedorozwojem umysłowym lub innymi zaburzeniami psychicznymi, w szczególności pijaństwem lub narkomanią. Pojęcie „niemożność” wskazuje na brak mentalnego, świadomego kontaktu z otoczeniem i brak możliwości intelektualnej oceny swojej sytuacji. Nie dotyczy to osób, które z powodu swojej ułomności bądź inwalidztwa (np. następstw udaru mózgu, skutków wypadku, utraty wzroku, słuchu, mowy) mają bardzo utrudniony kontakt z otoczeniem, ale ich zdolności intelektualne nie zostały istotnie naruszone lub ograniczone¹⁵⁰.

W doktrynie prawa przez niemożność kierowania swym postępowaniem rozumie się brak możliwości dokonywania świadomych i swobodnych czynności prawnych, przy czym niemożność ta nie odnosi się do żadnej innej aktywności niż dokonywanie czynności prawnych¹⁵¹. Podobne rozumienie omawianego pojęcia było wyrażane w dawnym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wskazywano, że niemożność kierowania swoim postępowaniem nie polega na niemożności wykonywania czynności fizycznych, lecz na spowodowanej chorobą psychiczną lub niedorozwojem psychicznym niezdolności do świadomego i celowego dokonywania czynności prawnych oraz wszelkich innych działań prawnych¹⁵². Obecnie w judykaturze omawiane pojęcie rozumiane jest w szerszym kontekście jako brak świadomego kontaktu z otoczeniem i możliwości intelektualnej oceny swojej sytuacji, swojego zachowania oraz wywołanych nim następstw¹⁵³. Warto zaznaczyć, że niemożność kierowania swym postępowaniem odnosi się nie tylko do

¹⁵⁰ T. Sokołowski, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, pod red. A. Kidyby, Warszawa 2012, s. 81.

¹⁵¹ P. Księżak, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Kodeks Cywilny. Komentarz*, t. I: *Część ogólna. Przepisy wprowadzające KC. Prawo o notariacie (art. 79–95 i 96–99)*, pod red. K. Osajdy, Warszawa 2017, s. 135; podobnie M. Serwach, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, pod red. M. Pyziak-Szafnickiej i P. Księżaka, Warszawa 2014, s. 197.

¹⁵² Orzeczenie SN z 13.10.1964 r., I CR 219/64, Lex nr 2711374.

¹⁵³ Postanowienie SN z 17.03.2013 r., I CSK 122/13, Lex nr 1353039; postanowienie SN z 6.09.2017 r., I CSK 331/17, Lex nr 2382434.

sfery stosunków cywilnoprawnych, lecz także do stosunków regulowanych innymi gałęziami prawa¹⁵⁴, w tym do stosunku pracy.

Skutki ubezwłasnowolnienia całkowitego określa przede wszystkim art. 12 k.c. Zgodnie z tym przepisem nie mają zdolności do czynności prawnych osoby, które nie ukończyły lat trzynastu, oraz osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Ponadto zgodnie z art. 14 § 1 k.c. czynność prawna dokonana przez osobę, która nie ma zdolności do czynności prawnych, jest nieważna. Od powyższej zasady wprowadzono wyjątek. Jak wynika z art. 14 § 2 k.c., gdy osoba niezdolna do czynności prawnych zawarła umowę należącą do umów powszechnie zawieranych w drobnych, bieżących sprawach życia codziennego, umowa taka staje się ważna z chwilą jej wykonania, chyba że pociąga za sobą rażące pokrzywdzenie osoby niezdolnej do czynności prawnych. Skutki ubezwłasnowolnienia całkowitego, a co za tym idzie utrata zdolności do czynności prawnej, są regulowane również przez inne przepisy prawa¹⁵⁵.

Kodeks pracy nie normuje odrębnie kwestii zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych pracowników. Do zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych w sferze stosunków pracy odnoszą się art. 22 § 2 i art. 22 § 3 k.p. Artykuł 22 § 2 k.p. reguluje kwestię zdolności pracowniczej. Zgodnie z tym przepisem pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat. Natomiast zdolność do podejmowania przez pracownika czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy wyprowadza się z cytowanego uprzednio art. 22 § 3 k.p.

W prawie pracy przez zdolność pracowniczą należy rozumieć możliwość występowania w stosunkach pracy w charakterze pracownika¹⁵⁶. Związana jest z tym możliwość bycia podmiotem praw i obowiązków pracowniczych. Zdolność ta określa, kto może być podmiotem stosunku pracy i jest

¹⁵⁴ S. Dmowski, *Komentarz do art. 13 k.c.*, [w:] S. Dmowski, S. Rudnicki, *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, Warszawa 2011, s. 87.

¹⁵⁵ Tytułem przykładu można wskazać na art. 944 § 1 k.c., zgodnie z którym sporządzić i odwołać testament może tylko osoba mająca pełną zdolność do czynności prawnych; art. 10 § 2 pkt 3 KW.

¹⁵⁶ G. Goździewicz, *Podmiotowość pracownicza*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicza, Warszawa 2017, s. 128; T. Zieliński, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2003, s. 238.

odpowiednikiem zdolności prawnej prawa cywilnego. Natomiast pracownicza zdolność do czynności prawnych rozumiana jest jako zdolność do nabywania praw i zaciągania zobowiązań za pomocą własnych działań w ramach stosunku pracy i odnoszona jest do cywilistycznej zdolności do czynności prawnych¹⁵⁷. Zdolność do czynności prawnych w rozumieniu prawa cywilnego ma jednak zdecydowanie szersze znaczenie. Obejmuje personalne kwalifikacje, od których zależy możliwość wywołania przez podmiot swoim zachowaniem skutków w sferze prawa cywilnego¹⁵⁸. Moim zdaniem w podobny sposób powinna być definiowana pracownicza zdolność do czynności prawnych – jako posiadanie przez pracownika zindywidualizowanych przymiotów umożliwiających dokonywanie czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Pracowniczą zdolność do czynności prawnych ze stosunku pracy należy odnosić nie tylko do czynności prawnych podejmowanych w związku z nawiązaniem stosunku pracy, ale również do wszelkich czynności prawnych związanych ze zmianą i zakończeniem tego stosunku.

W doktrynie prawa pracy wyrażane są stanowiska, iż nie ma potrzeby różnicowania zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych dotyczących stosunku pracy, ponieważ określane w ten sposób cechy nie mogą w prawie pracy występować osobno¹⁵⁹.

Wiktor Jaśkiewicz podkreślił, że art. 22 § 2 k.p. reguluje pracowniczą zdolność do czynności prawnych, która jest tożsama z cywilnoprawną zdolnością do czynności prawnych¹⁶⁰. Z kolei Jakub Stelina ujmując zdolność pracowniczą jako zespół przymiotów prawnych charakteryzujących osobę fizyczną, umożliwiając jej zaciąganie zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Posiadanie tej zdolności warunkuje zarówno status pracownika, jak i możliwość podejmowania czynności prawnych dotyczących stosunku pracy. Zdolność pracownicza jest odmianą jednocześnie zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych,

¹⁵⁷ M. Włodarczyk, *Problem podmiotowości pracowniczej*, PiZS 1983, nr 4, s. 9.

¹⁵⁸ M. Pazdan, *Zdolność do czynności prawnych i inne postaci zdolności czynnej. Pojęcie i rodzaje zdolności czynnej*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1: *Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007, s. 973.

¹⁵⁹ A. Malanowski, *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, PiP 1978, nr 12, s. 62.

¹⁶⁰ W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985, s. 141; podobnie K. Sochacka, *Skuteczne rozwiązywanie...*, s. 10–11.

które bezpośrednio ją determinują. Zdaniem Autora nie wyklucza to jednak możliwości uzupełniającego działania osoby trzeciej w dokonywaniu czynności prawnych ze stosunku pracy. Przykładem takiej sytuacji miałyby być uprawnienie przedstawiciela ustawowego do złożenia w imieniu pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z osobą o ograniczonej zdolności do czynności prawnych¹⁶¹. M. Zbucka rozszerza zaproponowane przez J. Stelinę rozumienie pojęcia „zdolność pracownicza”. W ocenie tej Autorki zdolność pracownicza oznacza możliwość świadczenia pracy, podejmowania czynności określonych w umowie oraz ponoszenia przez pracowników odpowiedzialności związanej ze stosunkiem pracy. Podobnie jak J. Stelina Autorka uznaje, że zdolność pracownicza oznacza kombinację zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych¹⁶². Zwolennicy powyższej koncepcji stoją na stanowisku, że ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika powoduje utratę zdolności pracowniczej. Przyjmując to założenie, należałoby stwierdzić, że pracownik traci nie tylko możliwość podejmowania czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy, ale i status pracownika. W konsekwencji łączący go z pracodawcą stosunek pracy wygasa.

Przeciwnicy przedstawionego powyżej poglądu przyjmują, że pojęcie zdolności pracowniczej i pracowniczej zdolności do czynności prawnej należy wyraźnie od siebie odróżnić¹⁶³. W ocenie T. Zielińskiego w stosunku pracy „podmiotowość pracownicza” jest czymś innym niż „zdolność do czynności prawnych osób fizycznych w zakresie stosunku pracy”. Warunkiem uznania, że dana osoba ma przymiot podmiotowości pracowniczej jest posiadanie przez nią co najmniej ograniczonej zdolności do czynności prawnej¹⁶⁴. Pogląd ten podzielił Zbigniew Salwa. Wyjaśnił on, że nawiązanie stosunku pracy wymaga złożenia oświadczenia woli przez osobę, która zamierza zawrzeć stosunek pracy (art. 11 k.p.) oraz zobowiązania się tej osoby do wykonywania pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.). Tego rodzaju oświadczenia i zobowiązania w sferze stosunku pracy mogą składać tylko osoby posiadające

¹⁶¹ J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 121–122; J. Stelina, *Ewolucja...*, s. 233–234.

¹⁶² M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 44.

¹⁶³ W. Masewicz, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] G. Bieniek i in., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 1977, s. 67–68; A. Drabek, *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Warszawa 2012, s. 221–223.

¹⁶⁴ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy. Część ogólna*, Katowice 1979, s. 246; Z. Salwa, *Prawo pracy w PRL w zarysie*, Warszawa 1989, s. 112.

co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Przepisy prawa pracy przyznają bowiem osobom posiadającym ograniczoną zdolność do czynności prawnych prawo samodzielnego, niewymagającego zgody przedstawiciela ustawowego, nawiązywania stosunku pracy oraz dokonywania czynności prawnych dotyczących tego stosunku. Zdaniem wspomnianych wyżej przedstawicieli doktryny prawniczej osoby ubezwłasnowolnione całkowicie nie mogą zawierać stosunku pracy. Byłoby to sprzeczne zarówno z przepisami Kodeksu pracy, jak i z innymi przepisami dotyczącymi praw i obowiązków pracowniczych¹⁶⁵. Wynika to z twierdzenia, że osoba niezdolna do czynności prawnych nie może nawiązać stosunku pracy przez przedstawiciela ustawowego. Oznaczałoby to rozporządzenie przez przedstawiciela jej zdolnością do pracy, a więc jej osobą, co jest niedopuszczalne ze względu na zasadę wolności pracy. W konsekwencji umowa o pracę należy do tego rodzaju czynności prawnych, które nie mogą być dokonane przez przedstawiciela ustawowego (art. 95 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)¹⁶⁶.

Odróżnienie zdolności pracowniczej od zdolności pracownika do podejmowania czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy podziela Małgorzata Gersdorf. Według niej art. 22 § 3 k.p. należy odczytywać zgodnie z jego literalnym brzmieniem jako przepis poświęcony zdolności do zawarcia umowy o pracę. Przepis ten reguluje możliwość samodzielnego podejmowania działań zmierzających do nawiązania stosunku pracy, nie zaś podmiotowość prawną w obszarze prawa pracy. Celem tej regulacji jest wprowadzenie w sferze stosunku pracy samodzielnej regulacji, odbiegającej od norm wyrażonych w Kodeksie cywilnym. Nie należy stosować wykładni rozszerzającej, iż art. 22 § 3 k.p. stanowi o podmiotowości w prawie pracy. Kwestia zdolności pracowniczej wynika bowiem z art. 22 § 2 k.p. i uzależniona jest od osiągnięcia przez osobę fizyczną zamierzającą zawrzeć stosunek pracy

¹⁶⁵ Z. Salwa, *Prawo pracy...*, s. 123; G. Goździewicz, *Podmiotowość...*, s. 128; J. Stelina, *Prawo...*, s. 124; T. Zieliński, G. Goździewicz, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 151; L. Kociucki, *Komentarz do art. 156 KRO*, [w:] *Komentarz do Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego*, pod red. K. Osajdy, Warszawa 2017, s. 1706; J. Pachó, *Podmioty stosunku pracy*, [w:] R. Korolec, J. Pachó, *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975, s. 63–64; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 124.

¹⁶⁶ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 141.

odpowiedniego wieku¹⁶⁷. Wydaje się, że podobny pogląd prezentuje Marcin Wujczyk, którego zdaniem prawo pracy nie limituje zdolności pracowniczej względem osób całkowicie ubezwłasnowolnionych¹⁶⁸.

Moim zdaniem pogląd ten zasługuje na aprobatę. Należy odróżnić zdolność pracowniczą od zdolności do podejmowania czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy, co ma istotne znaczenie w kontekście skutków prawnych orzeczenia ubezwłasnowolnienia całkowitego pracownika. Z dniem uprawomocnienia się postanowienia sądu o ubezwłasnowolnieniu całkowitym pracownik traci zdolność do podejmowania czynności prawnych związanych z jego stosunkiem pracy. Pracownik nie traci jednak zdolności pracowniczej, czyli swojego statusu pracownika. Nie zachodzą zatem podstawy do wygaśnięcia stosunku pracy. Pogląd ten potwierdza także Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r. stwierdził, że uznanie pracownika za inwalidę przez Obwodową Komisję Lekarską do spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy tego pracownika¹⁶⁹.

Coraz częściej wyrażana jest opinia, że nie ma prawnych przeszkód do nawiązania i realizacji stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie¹⁷⁰. Zdaniem M. Gersdorf wiek jest jedyną i wystarczającą przesłanką podmiotowości pracowniczej osób fizycznych w sferze stosunków pracy¹⁷¹. Zwraca się również uwagę, że Kodeks pracy nie zawiera zakazu zatrudniania osób ubezwłasnowolnionych całkowicie¹⁷². Na podstawie art. 22 § 3 k.p. osoba o ograniczonej zdolności do czynności prawnych posiada nie tylko zdolność do zawierania umowy o pracę, ale również zdolność do dokonywania czynności prawnych dotyczących stosunku pracy. *A contrario* osoba

¹⁶⁷ M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, NP 1979, nr 5, s. 51; D. Karkowska, *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013, s. 284–285; A. Fórmaniewicz, *Refleksje nad możliwością podjęcia zatrudnienia przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie*, RPEiS 2016, nr 2, s. 113; A. Kos, *Nawiązanie stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną*, Zesz. Nauk. Państw. Wyż. Szk. Zaw. im. Witelona Leg. 2016, z. 18, s. 21–24.

¹⁶⁸ M. Wujczyk, *Pojęcie pracownika*, SPPiPS, 2010, z. 17, s. 25.

¹⁶⁹ Wyrok SN z 26.06.1998 r., I PKN 207/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 455.

¹⁷⁰ E. Maniewska, *Ubezpieczenie społeczne pracownika całkowicie ubezwłasnowolnionego*, PiZS 2020, nr 4, s. 41–42.

¹⁷¹ M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii...*, s. 51.

¹⁷² K. Roszewska, *Pojęcie „pracownik” w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych*, Rad. Pr. 2020, z. 1, s. 20.

ubezwłasnowolniona całkowicie nie może podejmować czynności prawnych dotyczących stosunku pracy. W jej imieniu działa opiekun¹⁷³. Może jednak nadal świadczyć pracę, jeżeli pozwala jej na to stan zdrowia.

Dopuszczenie osób ubezwłasnowolnionych do nawiązania i realizacji stosunku pracy wynika także z wypowiedzi H. Szewczyk. Autorka zauważa, że ustawodawca ograniczył dostęp osób ubezwłasnowolnionych do pracy w służbie cywilnej. Wyłączenie możliwości zatrudnienia osób ubezwłasnowolnionych czy też młodocianych częściowo stanowi odejście od kodeksowych rozwiązań, zgodnie z którymi możliwe jest nawiązanie stosunku pracy z takimi osobami¹⁷⁴. Podobne wnioski wynikają z rozważań Piotra Prusinowskiego w odniesieniu do zdolności do zawarcia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji. Autor przychylił się do rozróżnienia zdolności pracowniczej od zdolności do czynności prawnych w sferze prawa pracy. Wyraża zdanie, że nie istnieją ograniczenia podmiotowe do zawarcia umowy o zakazie konkurencji w prawie pracy. Umowę tę mogą nawiązać wszystkie podmioty posiadające status pracownika. Jeżeli podmiotowość pracowniczą określono jedynie w przepisie art. 22 § 2 k.p., to determinuje to przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji jest ważna, jeżeli zostanie zawarta przez osobę, która w tym rozumieniu posiada status pracownika¹⁷⁵. W moim przekonaniu możliwe jest zatem stwierdzenie, że stroną umowy o zakazie konkurencji może być również pracownik ubezwłasnowolniony

¹⁷³ D. Karkowska, *Prawo medyczne...*, s. 284; R. Sadlik, *Ubezwłasnowolnienie...*; A. Fórmankiewicz, *Refleksje...*, s. 113; K. Roszewska, *Pojęcie „pracownik”...*, s. 21; za możliwością bycia pracownikiem przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie opowiada się również W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 81; M. Paluszkiwicz, *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź 2019, s. 270–271; A. Małanowski, *Komentarz do art. 22 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2000, s. 61; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 51; M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 83–94; J. Drobot, *Ubezwłasnowolnienie całkowite na tle rozwiązań europejskich*, Rad. Pr. 2020, z. 1, s. 120–121.

¹⁷⁴ H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 81.

¹⁷⁵ P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2014, s. 62–63. W ocenie Autora opiekunowie bądź kuratorzy są umocowani do reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy w sytuacji jego ubezwłasnowolnienia całkowitego bądź częściowego.

całkowicie, reprezentowany przez opiekuna prawnego¹⁷⁶. Realizację stosunku pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną dopuszcza także orzecznictwo¹⁷⁷.

Nie zasługuje na aprobatę także pogląd, w myśl którego stosunek pracy wygasa w wyniku ubezwłasnowolnienia całkowitego pracownika, ponieważ ubezwłasnowolniony pracownik nie może w pełni lub chociażby w ograniczonym stopniu realizować obowiązujących w zakładzie pracy zasad bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Podnoszony jest argument, że dopuszczenie osób ubezwłasnowolnionych całkowicie do świadczenia pracy na podstawie umownego stosunku pracy może budzić zastrzeżenia ze względu na bezpieczeństwo współpracowników oraz na wzmożoną

¹⁷⁶ Analogiczną koncepcję zaproponował ustawodawca w projekcie Kodeksu pracy z 2018 r. (dostęp online: 19.04.2022: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>). Zgodnie z 4 § 2 projektowanego Kodeksu pracy za osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie czynności prawnych związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku dokonuje opiekun, a jeżeli nie został on ustanowiony – rodzic albo rodzice takiej osoby. Osoba taka może dokonywać zwykłych czynności w toku pracy, jednakże gdyby dokonywanie tych czynności pociągało za sobą rażące pokrzywdzenie tej osoby, opiekun, rodzic albo rodzice powinni niezwłocznie doprowadzić do zaprzestania ich wykonywania.

¹⁷⁷ Wyrok SA w Lublinie z 5.04.2018 r., III AUa 837/17, Lex nr 2482908. Sąd Apelacyjny potwierdził zasadność rozróżnienia zdolności pracowniczej od zdolności pracownika do podejmowania czynności prawnych związanych z jego stosunkiem pracy. Wyraził opinię, że jak wynika z art. 22 § 2 k.p., pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, z zastrzeżeniem warunków zatrudnienia osób poniżej 18. roku życia określonych w dziale dziewiątym. Zdaniem Sądu granica wieku jest warunkiem, od którego prawo uzależnia możliwość uzyskania przymiotu pracownika. Osoba taka może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych związanych z tym stosunkiem. Jeśli stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, to przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może rozwiązać stosunek pracy. Osoby pozbawione zdolności do czynności prawnych mogą zawrzeć stosunek pracy za wiedzą i zgodą swego opiekuna prawnego. Dla pracowniczej zdolności prawnej nie ma znaczenia brak zdolności do czynności prawnych. Z tego względu przy wymaganiu posiadania określonego wieku przez kandydata na pracownika zdolność pracowniczą posiada także osoba całkowicie ubezwłasnowolniona. Za dopuszczalnością realizowania stosunku pracy przez pracownika ubezwłasnowolnionego całkowicie opowiedział się także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.10.2019 r., III UK 329/18, OSNP 2020, nr 11, poz. 125. Sąd ten orzekł, że ubezwłasnowolniony całkowicie pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu bez względu na nieważność zawartej umowy o pracę, jeżeli na jej podstawie realizował się stosunek opierający się na konieczności osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy, podporządkowania pracodawcy, wykonywania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz odpłatności pracy.

odpowiedzialność zakładu pracy. W związku z brakiem podstaw do przypisania tym pracownikom winy nie można byłoby do tych osób zastosować niektórych instytucji prawa pracy. Dotyczy to zwłaszcza odpowiedzialności materialnej i porządkowej pracowników¹⁷⁸.

W moim przekonaniu przy zatrudnieniu bądź kontynuowaniu stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie priorytetowe znaczenie mają inne względy, np. społeczne. Wobec doniosłego społecznie znaczenia stosunku pracy realizacja zatrudnienia pozwala osobom ubezwłasnowolnionym całkowicie na nabycie uprawnień do świadczeń ubezpieczeniowych oraz rehabilitacji społecznej. Z drugiej strony, zatrudnienie osób ubezwłasnowolnionych całkowicie wiąże się z pewnymi ograniczeniami w postaci uzyskania przez pracodawcę statusu zakładu pracy chronionej, zapewnienia właściwej opieki medycznej czy też organizacji procesu pracy dostosowanego do możliwości pracownika ubezwłasnowolnionego całkowicie¹⁷⁹. Jeżeli zaś chodzi o podejmowanie czynności prawnych ze stosunku pracy, w szczególności zawarcia umowy o pracę, to w imieniu osoby ubezwłasnowolnionej może działać opiekun¹⁸⁰. Pogląd ten podziela T. Liszcz, która uważa, że jest to rozwiązanie korzystne z punktu widzenia pracownika. Status pracowniczy zapewnia z reguły lepszą pozycję w społeczeństwie i skuteczniejszą ochronę niż pozostawanie bez pracy bądź wykonywania pracy w ramach terapii zajęciowej¹⁸¹.

Należy przychylić się do tezy o możliwości podejmowania i realizacji stosunku pracy przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Uważam, że art. 22 § 3 k.p. stanowi regulację szczególną do przepisów Kodeksu cywilnego, która rozszerza jedynie uprawnienia osób ograniczonych w zdolności do czynności prawnych o uprawnienie do samodzielnego podjęcia stosunku pracy. Przychyłam się przy tym do stanowiska, że Kodeks pracy nie wprowadza ograniczeń w zawieraniu umów o pracę przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Przepisy prawa pracy nie określają również skutków prawnych ubezwłasnowolnienia całkowitego pracownika. Jeżeli stan zdrowia

¹⁷⁸ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 45.

¹⁷⁹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 142; za możliwością zatrudniania osób ubezwłasnowolnionych całkowicie opowiada się również A. Fórmankiewicz, *Refleksje...*, s. 113–123.

¹⁸⁰ M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii...*, s. 51–54.

¹⁸¹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 142.

pracownika pozwala na realizowanie stosunku pracy, to według mnie nie ma przeszkód, aby stosunek pracy mógł trwać. Strony mogą na zasadzie swobody umów i wolności pracy nawiązać stosunek pracy. Pracodawca może zatem zdecydować, czy osoba ubezwłasnowolniona całkowicie będzie w stanie świadczyć pracę w ramach stosunku pracy.

Warto zwrócić uwagę, że jeszcze w 1976 r. na podstawie przeprowadzanych badań stwierdzono dużą różnorodność i złożony charakter spraw do załatwienia, do których niezbędne jest zachowanie zdolności do czynności prawnej. Pojawiły się wówczas postulaty wprowadzenia bardziej dostępnych form pomocy osobom dotkniętym zaburzeniami psychicznymi w załatwianiu spraw życiowych¹⁸². Jak wynika z badań przeprowadzonych w zakładach spółdzielczości inwalidzkiej, w 1977 r. część zatrudnionych tam osób była ubezwłasnowolniona całkowicie. Osoby te pozostawały w stosunkach pracy na mocy umów o pracę zawartych w ich imieniu przez opiekuna. Podobne spostrzeżenia wynikały z analizy akt sądowych z zakresu opieki nad osobami pełnoletnimi całkowicie ubezwłasnowolnionymi. Na podstawie okoliczności części zbadanych spraw ustalono, że niektóre osoby ubezwłasnowolnione w wieku produkcyjnym wykonywały pracę. Nie dostrzeżono, aby praca osób ubezwłasnowolnionych całkowicie stwarzała szczególne problemy dla pracodawcy¹⁸³. Podobne sytuacje występują także obecnie. Przykładem realizowania stosunku pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną jest wspomniany już przypadek rozpoznawany przez Sąd Apelacyjny w Lublinie. Osoba posiadająca orzeczenie o ubezwłasnowolnieniu całkowitym była w stanie świadczyć pracę na stanowisku stolarza meblowego, gdzie wykonywała czynności manualne związane m.in. ze sklejaniem ramek do płyt komórkowych. Sąd ustalił, że pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy ubezwłasnowolnionego pracownika¹⁸⁴. Może się przecież okazać, że osoba całkowicie ubezwłasnowolniona będzie w pełni poczytalna, jednakże ubezwłasnowolnienie nie zostało wobec niej uchylone¹⁸⁵ bądź zmienione na ubezwłasnowolnienie częściowe. Osoba ubezwłasnowolniona całkowicie zapewne nie będzie w pełni zdawać

¹⁸² J. Fiutowski, *Zdolność do czynności prawnych osób z zaburzeniami psychicznymi w świetle analizy spraw o ubezwłasnowolnienie*, *Psychiatr. Pol.* 1976, nr 5, s. 521.

¹⁸³ M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii...*, s. 51–52.

¹⁸⁴ Wyrok SA w Lublinie z 5.04.2018 r., III AUa 837/17, Lex nr 2482908.

¹⁸⁵ J. Gajda, *Glosa do wyroku SN z 05.01.2001 r., V CKN 915/00, OSP* 6/2001, s. 310–311.

sobie sprawy z powagi czynności prawnej, jaką jest np. zawarcie umowy o pracę, ale może okazać się zdolna do pracy fizycznej, manualnej, wykonywania polecenia pracodawcy i przestrzegania organizacji i porządku w pracy. Z tego powodu nie sposób uznać, że osoba ubezwłasnowolniona całkowicie w każdym przypadku nie może realizować stosunku pracy, a prawomocne orzeczenie wobec pracownika ubezwłasnowolnienia całkowitego powinno prowadzić do wygaśnięcia stosunku pracy.

Ustawodawca dostrzega problem związany z uregulowaniem kwestii nawiązania i realizacji stosunku pracy przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie. W 2008 r. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy opublikowała projekt nowego Kodeksu pracy, w którym wyraźnie zanegowała możliwość dopuszczenia do pracy osoby nieposiadającej pełnej zdolności do czynności prawnej. Zgodnie z art. 4 § 4 projektowanego wówczas Kodeksu pracy pracownikiem nie mogła być osoba niemająca zdolności do czynności prawnych, chyba że przewidywał to statut spółdzielni zatrudniającej osoby niepełnosprawne¹⁸⁶. Projekt nie doczekał się procedury wprowadzenia aktu do porządku prawnego. Kwestię unormowania zatrudnienia osób nieposiadających osobowości prawnej poruszono w ramach kolejnej Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy. W 2018 r. przygotowano projekt nowego Kodeksu pracy, w którym wyraźnie dopuszczono możliwość świadczenia pracy w ramach stosunku pracy przez osoby ubezwłasnowolnione całkowicie. Stosownie do brzmienia art. 4 § 2 projektowanego Kodeksu pracy za ubezwłasnowolnioną całkowicie czynności prawnych związanych z nawiązaniem stosunku pracy oraz czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku dokonuje opiekun, a jeżeli nie został on ustanowiony – rodzic albo rodzice takiej osoby. Osoba taka może dokonywać zwykłych czynności w toku pracy, jednakże gdyby dokonywanie tych czynności pociągało za sobą rażące pokrzywdzenie tej osoby, opiekun, rodzic albo rodzice powinni niezwłocznie doprowadzić do zaprzestania ich wykonywania¹⁸⁷. Jak dotąd nie podjęto decyzji co do dalszych prac nad tym projektem.

¹⁸⁶ Projekt Kodeksu pracy z 2007 r., dostęp online: 28.02.2021: https://archiwum.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf.

¹⁸⁷ Projekt Kodeksu pracy z 2018 r., dostęp online 9.10.2022: <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

6.2.1.3. Sposób zakończenia stosunku pracy z pracownikiem ubezwłasnowolnionym całkowicie

Podczas realizacji stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną całkowicie może pojawić się potrzeba zakończenia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę. W związku z tym, że ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika nie jest podstawą wygaśnięcia stosunku pracy, to utrata przez pracownika zdolności do czynności prawnych z powodu choroby psychicznej lub innych zaburzeń psychicznych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Taki stan zdrowia może uniemożliwiać wykonywanie obowiązków pracowniczych, co podlega szerszej ocenie pracodawcy z punktu widzenia jego interesów i ponoszonego ryzyka, wynikającego ze stosunku pracy. Ponadto podlega ocenie prawnej z punktu widzenia naruszenia przepisów antydyskryminacyjnych¹⁸⁸.

Uważam również, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego pracodawcę i ubezwłasnowolnionego pracownika może dojść na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). W imieniu pracownika oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy mógłby złożyć opiekun, po uzyskanej uprzednio zgodzie sądu opiekuńczego. Z przepisów prawa rodzinnego i opiekuńczego wynika, że opiekun powinien uzyskiwać zezwolenie sądu opiekuńczego we wszelkich ważniejszych sprawach, które dotyczą osoby lub majątku małoletniego. Jeżeli natomiast stosunek pracy osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie sprzeciwiałby się jej dobru, to opiekun może za zezwoleniem sądu opiekuńczego rozwiązać stosunek pracy (art. 156 w zw. z art. 175 k.r.i.o.).

W piśmiennictwie podkreśla się, że nieuzasadnione jest kategoryczne wyłączenie możliwości składania oświadczeń związanych ze stosunkiem pracy w zakresie uprawnień opiekuna ustanowionego dla osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie. Pojawia się wątpliwość co do osobistego charakteru stosunku pracy. Z założenia jednak opiekun ma działać w interesie i na korzyść ubezwłasnowolnionego. Wydaje się, że opiekun, oceniając, że podopieczny jest w stanie wykonywać obowiązki wynikające ze stosunku pracy, działa w jego interesie. Może on zatem podjąć starania, aby ubezwłasnowolniony

¹⁸⁸ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 667; R. Sadlik, *Ubezwłasnowolnienie pracownika...*

zrealizował zatrudnienie¹⁸⁹. Przepisy Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego nie wskazują wprost katalogu ważniejszych spraw, co do których wymaga się zgody sądu opiekuńczego. Jednakże skoro kurator osoby ubezwłasnowolnionej częściowo zobowiązany jest uzyskać zgodę sądu rodzinnego do rozwiązania stosunku pracy (art. 22 § 3 k.p.), to naturalne wydaje się także uzyskanie analogicznej zgody przez opiekuna osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie na zawarcie i rozwiązanie stosunku pracy podopiecznego¹⁹⁰.

6.2.2. Likwidacja pracodawcy

6.2.2.1. Pojęcie likwidacji pracodawcy

W przepisach prawa pracy nie istnieje legalna definicja terminu „likwidacja pracodawcy”. Żaden przepis prawa nie wyjaśnia także, jak ten proces przebiega. Poszczególne podmioty spełniające warunki dla uznania ich za pracodawców posiadają właściwe im regulacje dotyczące procedury likwidacyjnej¹⁹¹. Przyczyn różnicowania procedur likwidacyjnych należy poszukiwać w odmiennej konstrukcji podmiotów, które mogą zostać poddane likwidacji. Reguły prowadzenia likwidacji ustanowiono w przepisach określających ustrój osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych. Ich treść musi być zatem rozpatrywana w indywidualnym kontekście normatywnym, uwzględniającym charakterystykę prawną danego podmiotu¹⁹².

Kodeks pracy posługuje się pojęciem likwidacji pracodawcy wyłącznie w aspekcie rozwiązania stosunku pracy. Z reguły termin ten odnoszony jest do uprawnień, jakie nabywa pracodawca w związku z rozpoczęciem procedury jego likwidacji. Regulacje dotyczące likwidacji pracodawcy zakładają niemal całkowite zniesienie ochrony szczególnej pracownika przed wypowiedzeniem

¹⁸⁹ A. Fórmankiewicz, *Refleksje...*, s. 113–123.

¹⁹⁰ Tamże, s. 113–123; podobnie M. Gersdorf-Giaro, *W kwestii...*, s. 54.

¹⁹¹ M. Latos-Miłkowska, *Pojęcie „likwidacji pracodawcy”*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 169.

¹⁹² A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie upadłości i likwidacji pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 29; M. Latos-Miłkowska, *Rozwiązanie stosunku pracy w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 222; wyrok SA w Warszawie z 22.11.2016 r., III AUa 1320/13, Lex nr 2196142.

umowy o pracę oraz znaczące zniesienie ochrony powszechnej¹⁹³. Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca w toku likwidacji może skrócić maksymalnie do jednego miesiąca okres trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony (art. 36¹ § 1 zdanie 1 k.p.), nie stosować przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 41¹ k.p.), rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę z pracownicą w ciąży lub podczas urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 4 k.p.), rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który złożył wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego bądź wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy (art. 186⁸ § 1 i 2 k.p.), rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą, aby przygotować do zawodu (art. 196 pkt 2 k.p.).

Wobec braku definicji ustawowej pojęcia likwidacji pracodawcy zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie podjęto próbę wyjaśnienia znaczenia tego terminu. Wykładnia omawianego pojęcia budziła wiele wątpliwości i zmieniała się na przestrzeni lat. Do dziś istnieją rozbieżności w interpretacji terminu „likwidacja pracodawcy”¹⁹⁴.

Początkowo w orzecznictwie¹⁹⁵ Sądu Najwyższego oraz w wypowiedziach przedstawicieli nauki prawa¹⁹⁶ dominowało stanowisko, zgodnie z którym przez likwidację zakładu pracy¹⁹⁷ należało rozumieć całkowite, stałe, faktyczne unieruchomienie zakładu pracy jako całości. Wyrażano także opinie, że nie stanowi likwidacji zakładu pracy zlikwidowanie jedynie części jednostek

¹⁹³ A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 44.

¹⁹⁴ K. Wróblewska, *Likwidacja pracodawcy w świetle art. 41¹ kodeksu pracy*, PiZS 1999, nr 5, s. 27.

¹⁹⁵ Uchwała SN z 25.01.1977 r., I PZP 61/76, Lex nr 12458; uchwała SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80, Lex nr 12674 z glosą T. Zielińskiego, OSPiKA 1981, nr 11, poz. 211, s. 523; wyrok SN z 18.01.1989 r., I PRN 62/88, z glosą B. Wagner, OSP 1990, nr 4, poz. 204, s. 451–456.

¹⁹⁶ J. Bról, J. Szczerski, *Komentarz do art. 40 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 137; H. Lewandowski, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego – Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, OSP 1991, nr 9, poz. 208.

¹⁹⁷ Na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. odnoszące się do podmiotu zatrudniającego pracowników sformułowanie „zakład pracy” zostało zastąpione terminem „pracodawca”.

organizacyjnych danego zakładu¹⁹⁸. Aktualnie pogląd ten aprobuje Anna Martusiewicz, dodając, że nie stanowi również likwidacji zakładu pracy przejście zakładu na innego pracodawcę ani czasowe zaprzestanie działalności¹⁹⁹.

W późniejszym okresie Sąd Najwyższy rozwinął swoje stanowisko, wskazując, że art. 41¹ k.p. odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy. W takim przypadku żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład zlikwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa²⁰⁰. Powyższe założenie podzielała również doktryna prawnicza. Zwracano uwagę, że dla znaczenia terminu „likwidacja zakładu pracy” decydujący jest brak możliwości kontynuowania zatrudnienia przez pracowników likwidowanego zakładu pracy. Likwidacja oznaczała zakończenie funkcjonowania jednostki organizacyjnej spowodowane odpadnięciem podstawy prawnej jej istnienia. W efekcie zachodziła konieczność rozwiązania stosunków pracy z pracownikami wobec ostatecznego zakończenia działalności i braku następcy prawnego²⁰¹. W motywach rozstrzygnięcia wyroku z dnia 19 lipca 1995 r. Sąd Najwyższy nadmienił, iż likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego). Nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego, podmiot ten istnieje albo nie. Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Artykuł 41¹ k.p. dotyczy zatem pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), czyli jednej ze stron stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Oznacza to, iż w przepisie tym chodzi o prawne zlikwidowanie danego pracodawcy jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników, nie zaś

¹⁹⁸ Orzeczenie SN z 02.07.1952 r., C 501/52, Lex nr 117342; orzeczenie SN z 01.09.1955 r., II CR 1053/54, Lex nr 118387; uchwała SN z 25.01.1977 r., I PZP 61/76, Lex nr 12458; J. Brol, J. Szczerski, *Komentarz...*, s. 137; uchwała SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80, Lex nr 12674 z glosą T. Zielińskiego, OSPiKA 1981, nr 11, poz. 211, s. 523; H. Lewandowski, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego – Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych...*

¹⁹⁹ A. Martusiewicz, K. Piecyk, *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa 2010, s. 170.

²⁰⁰ Wyrok SN z 19.07.1995 r., I PRN 36/95, OSNP 1996, nr 3, poz. 47.

²⁰¹ J. Iwulski, K. Jaśkowski, *Zwolnienia grupowe. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1995, s. 46.

o likwidację placówek zatrudnienia, które on prowadzi²⁰². Wynika z tego wniosek, że zgodnie z ówczesną definicją terminu „likwidacja pracodawcy (zakładu pracy)” o likwidacji pracodawcy można było mówić dopiero, gdy nastąpiło całkowite i faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności podmiotu zatrudniającego pracowników. Jeżeli doszło wyłącznie do utraty bytu prawnego, a zakład pracy w sensie przedmiotowym funkcjonował nadal w innej formie organizacyjno-prawnej lub w ramach innego podmiotu, to sytuację taką traktowano jako przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p.²⁰³

Pogląd akcentujący tzw. likwidację przedmiotową, wyrażany był przede wszystkim w judykaturze przed nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r., wprowadzającą w miejsce pojęcia „zakład pracy”, jako podmiotu zatrudniającego, termin „pracodawca”. Przeprowadzona nowelizacja wyeliminowała także z Kodeksu pracy termin „likwidacja zakładu pracy”, łącząc skutki prawne określone w przepisach odnoszących się do likwidacji podmiotu zatrudniającego z likwidacją pracodawcy. Wówczas uznano, że wymienione powyżej skutki prawne powstają w przypadku utraty podmiotowości prawnej przez pracodawcę, a nie w związku z całkowitym i stałym unieruchomieniem placówki zatrudnienia, czyli zniesienia zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym²⁰⁴.

Co więcej, zaczęto dostrzegać, że likwidacja pracodawcy jest to zainicjowany proces prowadzący do ustania istnienia pracodawcy. Uważano, że likwidacja zakładu pracy w rozumieniu art. 41¹ k.p. będzie miała miejsce wtedy, gdy zostanie przeprowadzone we właściwym trybie i przez właściwe organy postępowanie likwidacyjne, pomimo iż nie doszło do stałego, faktycznego unieruchomienia zakładu²⁰⁵. Kilka lat później Sąd Najwyższy stwierdził, że użyty w art. 41¹ zwrot „w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy” dotyczy sytuacji, w których likwidacja zakładu pracy się rozpoczyna, nie zaś przypadku, gdy zakład pracy w sensie bytu prawnego został już zlikwidowany.

²⁰² Wyrok SN z 10.09.1998 r., I PKN 310/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 614.

²⁰³ M. Latos-Miłkowska, *Proces likwidacji pracodawcy*, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, s. 171–172.

²⁰⁴ Wyrok SN z 11.05.2017 r., II UK 213/16, Lex nr 2312025.

²⁰⁵ Uchwała SN z 21.09.1990 r., III PZP 4/90, OSP 1991, nr 5, poz. 124; poglądu tego nie podzielił H. Lewandowski w głosie do tej uchwały, OSP 1991, nr 9, poz. 208.

W przepisie mowa jest bowiem o tym, że określone konsekwencje prawne zachodzą w razie likwidacji, a nie w przypadku zlikwidowania zakładu pracy. Rozpoczęcie likwidacji zakładu pracy może być następstwem decyzji zarządzenia likwidacji, ale też może wynikać z innego typu działań²⁰⁶. Podobną myśl wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 listopada 1998 r. Przepis art. 41¹ k.p. ma zastosowanie, jeżeli zarządzono likwidację pracodawcy, chyba że czynność ta jest nieważna lub pozorna²⁰⁷.

W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego aprobuje się koncepcję podmiotowo-przedmiotowej likwidacji pracodawcy. Likwidację pracodawcy traktuje się jako zainicjowany proces zmierzający do zakończenia bytu prawnego podmiotu zatrudniającego pracowników, w tym wyrejestrowanie pracodawcy z właściwych rejestrów (likwidacja podmiotowa). Równocześnie sięga się do opinii o likwidacji pracodawcy jako stałego i trwałego unieruchomienia placówki zatrudnienia (likwidacja przedmiotowa). Wyrażane są zdania, że likwidacja jest pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie i obejmującym formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zakończenie prowadzonej działalności. Z procesem tym łączy się rozwiązanie stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami, aby zakończyć działalność, z którą wiązało się prowadzenie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym²⁰⁸.

Powyższy pogląd zasadniczo podzielił Zbigniew Hajn. Podkreślił, że prawo pracy nie zawiera własnej definicji likwidacji pracodawcy. Z tego powodu wszczęcie likwidacji na podstawie odrębnych przepisów prawa odnoszących się do poszczególnych podmiotów może być traktowane jako likwidacja pracodawcy. Przy tym termin „likwidacja pracodawcy” nie dotyczy podmiotów prawa, które nie podlegają likwidacji na zasadach określonych w innych niż prawo pracy gałęziach prawa. Stwierdzenie to aktualizuje się w przypadku pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi osób prawnych. Rozszerzająca wykładnia przepisów o likwidacji pracodawców jest niedopuszczalna,

²⁰⁶ Uchwała SN z 2.03.1994 r., I PZP 55/93, Lex nr 13355.

²⁰⁷ Wyrok SN z 24.11.1998 r., I PKN 455/98, OSNP 2000, nr 1, poz. 24.

²⁰⁸ Wyrok SA w Lublinie z 26.03.2019 r., III AUa 347/18, Lex nr 2669299; wyrok SA w Gdańsku z 9.03.2017 r., III AUa 1250/16, Lex nr 2284901; wyrok SA w Gdańsku z 18.01.2017 r., III AUa 1489/16, Lex nr 2265644; III AUa 1320/13, Lex nr 2196142; wyrok SN z 15.03.2016 r., II PK 24/15, Lex nr 2019610; wyrok SN z 25.09.2008 r., II PK 44/08, Lex nr 565064.

jeśli następuje ze szkodą dla pracowników²⁰⁹. Podmiotami zatrudniającymi, w stosunku do których nie zachodzi likwidacja pracodawcy, są osoby fizyczne. Wskazuje się, że osoba fizyczna prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową (przedsiębiorca w rozumieniu art. 43¹ k.c.) może zakończyć i wyrejestrować działalność gospodarczą, co nie oznacza, że przestaje istnieć jako podmiot zatrudniający pracowników. Osoby zatrudnione nie są bowiem pracownikami działalności gospodarczej, którą prowadzi osoba fizyczna, ale pracownikami tej osoby. Zakończenie działalności gospodarczej jest z całą pewnością uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Nie jest jednak likwidacją pracodawcy²¹⁰.

Zdaniem Moniki Latos-Miłkowskiej pojęciem „likwidacja pracodawcy” prawo pracy obejmuje likwidację wszystkich kategorii podmiotów, które są pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Wyznacza jego skutki prawne w sferze prawa pracy niezależnie od tego, czy likwidacja danej kategorii podmiotów jest uregulowana przepisami, czy też nie, oraz niezależnie od tego, czy dany pracodawca jest samodzielnym podmiotem prawa cywilnego, czy też nie. Jest to pojęcie wtórne, gdyż prawo pracy nie decyduje o rozpoczęciu i przebiegulikwidacji. Reguluje jedynie skutki prawne w stosunkach pracy²¹¹.

W podobny sposób odnosi się do pojęcia likwidacji pracodawcy Artur Tomanek. Według tego Autora nie można zaakceptować sformalizowanego punktu widzenia, zgodnie z którym dla zaistnienia stanu likwidacji pracodawcy istotne jest jedynie podjęcie decyzji o wszczęciu procedury likwidacyjnej. Przepisy prawa pracy odnoszące się do sytuacji stron stosunków pracy nie regulują postępowania likwidacyjnego. Regułą stanowi likwidacja prowadząca do osiągnięcia skutków w wymiarze przedmiotowym i podmiotowym. Ustanie podmiotowości prawnej likwidowanego podmiotu następuje po przeprowadzeniu likwidacji jego majątku poprzez rozdysponowanie składników mienia i realizacji zobowiązań. W obszarze prawa pracy likwidacja pracodawcy prowadzona jest zarówno w sferze podmiotowej w postaci

²⁰⁹ Z. Hajn, *Upadłość i likwidacja pracodawcy*, [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka, Warszawa 2001, s. 138.

²¹⁰ Wyrok SA w Lublinie z 19.09.2012 r., III AUa 720/12, Lex nr 1218477; wyrok SA w Katowicach z 18.04.2013 r., III AUa 73/13, Lex nr 1314743.

²¹¹ M. Latos-Miłkowska, *Pojęcie...*, s. 171.

zniesienia podmiotu zatrudniającego pracowników, jak i przedmiotowej, w postaci zniesienia zakładu pracy²¹².

Zgadzam się ze stanowiskiem, że likwidacja pracodawcy jest zainicjowanym procesem zmierzającym do utraty bytu prawnego przez podmiot zatrudniający. Proces ten powinien obejmować zakończenie prowadzenia działalności, na potrzeby której podmiot ten zatrudniał pracowników. Ponadto w toku procedury likwidacyjnej obowiązkiem pracodawcy jest doprowadzenie do rozwiązania wszystkich stosunków pracy, co powoduje utratę przez likwidowany podmiot statusu pracodawcy. Aby zatem można było mówić o likwidacji pracodawcy, muszą zostać spełnione łącznie dwie przesłanki: rozwiązanie wszystkich stosunków pracy oraz sfinalizowanie postępowania likwidacyjnego przez wykreślenie podmiotu z właściwego rejestru.

6.2.2.2. Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy

Z rozpoczęciem procedury likwidacji pracodawcy związany jest obowiązek doprowadzenia do rozwiązania stosunków pracy²¹³. Może się jednak zdarzyć, że przeprowadzono likwidację podmiotu zatrudniającego bez wcześniejszego rozwiązania wszystkich stosunków pracy. Na przykład pracodawca może przeoczyć konieczność zakończenia z pracownikiem stosunku pracy, gdy pracownik przebywa na długotrwałym urlopie bezpłatnym. Ponadto w praktyce wątpliwości wywołuje nagłe zaprzestanie przez pracodawcę prowadzenia działalności gospodarczej, niepołączone ze złożeniem oświadczeń woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunków pracy²¹⁴.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 2001 r. wyraził zdanie, że likwidacja pracodawcy nie stanowi przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy²¹⁵. Powołane orzeczenie dotyczy pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wykreślenie działalności gospodarczej z ewidencji nie jest likwidacją

²¹² A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 50.

²¹³ Uchwała SN z 7.06.1994 r., I PZP 20/94, OSNP 1994, nr 9, poz. 141; B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 4–5.

²¹⁴ A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 200.

²¹⁵ Wyrok SN z 5.09.2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 355.

pracodawcy. Podmiotem zatrudniającym pracowników jest przedsiębiorca – osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, nie zaś „działalność gospodarcza” lub miejsce jej prowadzenia – zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. Przedsiębiorca nie przestaje być pracodawcą ani w dniu faktycznego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej, ani w dniu wykreślenia działalności gospodarczej z rejestru. Sąd Najwyższy uznał, że wykluczenie celu, w jakim pracodawca zatrudniał pracownika, i likwidacja placówki handlowej, w której pracownik świadczył pracę, zasadniczo może uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, jednak nie prowadzi do jego wygaśnięcia. Pogląd Sądu Najwyższego został zaakceptowany przez orzecznictwo²¹⁶ oraz doktrynę prawa pracy²¹⁷.

Według stanowiska Sądu Najwyższego w przypadku wykreślenia pracodawcy z ewidencji działalności gospodarczej stosunek pracy trwa do czasu jego ustania z przyczyn wymienionych w Kodeksie pracy²¹⁸, czyli ustania tego stosunku z powodu jego rozwiązania bądź wygaśnięcia. Pogląd ten znajduje potwierdzenie również w wypowiedziach doktryny prawniczej²¹⁹.

Rozważenia wymaga, czy analogiczna konstrukcja prawna ma zastosowanie do zlikwidowanych jednostek organizacyjnych będących pracodawcami. Przyjmuje się, że z chwilą zlikwidowania określonego podmiotu dochodzi do unicestwienia jego bytu prawnego²²⁰. Pojawić się może pytanie, czy w takim przypadku uzasadnione jest zastosowanie poprzez analogię konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy (art. 63² k.p.).

W literaturze prawa pracy wyrażono pogląd, w myśl którego w pewnych sytuacjach likwidacja pracodawcy może powodować wygaśnięcie stosunku pracy. J. Stelina wskazuje, że w toku procedury likwidacji pracodawcy powstaje konieczność rozwiązania wszystkich stosunków pracy.

²¹⁶ Wyrok SA w Lublinie z 19.09.2012 r., III AUa 720/12, Lex nr 1218477; wyrok SA w Katowicach z 18.04.2013 r., III AUa 73/13, Lex nr 1314743.; wyrok SA w Gdańsku z 21.11.2013 r., III AUa 2079/12, Lex nr 1415830; wyrok SA w Gdańsku z 9.10.2013 r., III AUa 175/13, Lex nr 1391859.

²¹⁷ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 47–53.

²¹⁸ Wyrok SN z 24.05.2000 r., III UKN 568/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 678.

²¹⁹ A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 198–201.

²²⁰ Na przykład w wyroku SA w Gdańsku z 10.03.2015 r., I ACa 830/14, Lex nr 1733663, Sąd ten uznał, że rozwiązanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością prowadzi do unicestwienia jej bytu prawnego.

Z tego powodu problem wygaśnięcia stosunków pracy nie powinien wystąpić. Tymczasem w praktyce zdarzają się przypadki, kiedy formalne zlikwidowanie pracodawcy nie było poprzedzone rozwiązaniem wszystkich stosunków pracy. Niewątpliwie po zakończeniu likwidacji pracodawcy nie jest możliwe dalsze obowiązywanie stosunku pracy. Zdaniem J. Steliny na skutek braku regulacji opisywanego zdarzenia należałoby przyjąć, że z chwilą likwidacji pracodawcy wygasają nierozwiązane uprzednio stosunki pracy²²¹.

Według mnie stanowisko to nie zasługuje na uwzględnienie. Nawet jeżeli doszło do zlikwidowania pracodawcy będącego jednostką organizacyjną bez uprzedniego rozwiązania wszystkich stosunków pracy, to w aktualnym stanie prawnym nie można mówić o wygaśnięciu tych stosunków pracy.

Należy zgodzić się z A. Tomankiem, że teza wyrażona przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 2001 r., odnosząca się do zlikwidowania działalności gospodarczej prowadzonej przez osobę fizyczną, powinna obejmować również będące pracodawcami likwidowane jednostki organizacyjne²²². Oznacza to, że nawet zlikwidowanie jednostki organizacyjnej bez uprzedniego rozwiązania stosunków pracy nie może stanowić podstawy wygaśnięcia stosunku pracy.

Trzeba podkreślić, że ustanie stosunku pracy z powodu jego wygaśnięcia powinno być przypisane przypadkom wyraźnie wskazanym w ustawie. W obecnym stanie prawnym nie istnieje podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy z powodu zlikwidowania działalności gospodarczej prowadzonej przez osobę fizyczną, zlikwidowania jednostki organizacyjnej czy też porzucania zakładu pracy przez pracodawcę. W konsekwencji wspomniane zdarzenia prawne nie mogą być podstawą uznania, że doszło do wygaśnięcia stosunków pracy²²³.

Sądzę również, że nie jest możliwe wyprowadzanie w drodze analogii z przepisów regulujących wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z powodu zlikwidowania jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Likwidacja określonej działalności gospodarczej przy jednoczesnym zlikwidowaniu podmiotu

²²¹ J. Stelina, *Ewolucja...*, s. 232–233.

²²² A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 198–201.

²²³ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 5.

prawa dotychczas zatrudniającego pracowników jest pewnym procesem. Jako przykład można wskazać likwidację spółek prawa handlowego, w stosunku do których ustawodawca przewidział wieloetapową, rozciągniętą w czasie procedurę doprowadzania do zaprzestania prowadzenia dotychczasowej aktywności, a ostatecznie do ustania bytu prawnego danej spółki²²⁴. W toku tej procedury podejmuje się szereg czynności zmierzających do stopniowego likwidowania danego podmiotu, polegających w szczególności na wypowiedzaniu zawartych umów, zbywaniu składników majątkowych, ściąganiu wierzytelności czy też spłaceniu długów. W ramach tych czynności powinny zostać również rozwiązane stosunki pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej może prowadzić do likwidacji zakładu pracy, lecz nie prowadzi do ustania stosunków pracy. Kodeks pracy nie zna konstrukcji porzucenia zakładu pracy przez pracodawcę, skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę. Przy likwidacji zakładu pracy, aby stosunki pracy ustały, muszą zostać rozwiązane²²⁵. Co więcej, zasadniczo procedura likwidacyjna nie stanowi zdarzenia nagłego, niezależnego od stron stosunku pracy, uniemożliwiającego realizowanie stosunku pracy i złożenia przez strony tego stosunku oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Nie może zatem uzasadniać zastosowania instytucji wygaśnięcia stosunków pracy, aby doprowadzić do ustania tych stosunków.

Skoro stosunek pracy nie wygasa wraz z zakończeniem likwidacji pracodawcy bądź porzucenia zakładu pracy przez pracodawcę, należy ustalić tryb doprowadzenia do ustania więzi prawnej pomiędzy pracownikiem

²²⁴ Na przykład likwidacja spółek osobowych odbywa się na zasadach wyrażonych w art. 67–85 k.s.h. W ramach prowadzonego postępowania likwidacyjnego zachodzi m.in. konieczność zgłoszenia do sądu rejestrowego otwarcia likwidacji, nazwiska i imiona likwidatorów oraz ich adresy, sposób reprezentowania spółki przez likwidatorów i wszelkie w tym zakresie zmiany (art. 74 § 1 k.s.h.). Ponadto likwidatorzy powinni zakończyć bieżące interesy spółki, ściągnąć wierzytelności, wypełnić zobowiązania i upłynnić majątek spółki. Nowe interesy mogą być podejmowane tylko w przypadku, gdy jest to niezbędne do ukończenia spraw w toku (art. 77 § 1 k.s.h.). Likwidatorzy sporządzają bilans na dzień rozpoczęcia i zakończenia likwidacji (art. 81 § 1 k.s.h.). W przypadku, gdy likwidacja trwa dłużej niż rok, sprawozdanie finansowe należy sporządzić na dzień kończący każdy rok obrotowy (art. 81 § 2 k.s.h.). Dochodzi wówczas do podziału majątku spółki na rzecz spłaty zobowiązań spółki, zaś pozostały majątek dzieli się pomiędzy wspólników spółki (art. 82 k.s.h.). Ostatecznie likwidatorzy powinni wystąpić do sądu rejestrowego z wnioskiem o wykreślenie spółki z rejestru przedsiębiorców (art. 84 k.s.h.).

²²⁵ Uchwała SN z 7.06.1994 r., I PZP 20/94, OSNP 1994, nr 9, poz. 141.

a pracodawcą. Bogusław Cudowski proponuje zastosowanie w takich przypadkach konstrukcji jednostronnego bądź dwustronnego dorozumianego rozwiązania stosunku pracy²²⁶. A. Tomanek dodatkowo wyjaśnia, że zaprezentowana wykładnia opiera się na koncepcji oświadczenia woli złożonego w sposób dorozumiany na podstawie art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.²²⁷

Potwierdzeniem tezy o możliwości zastosowania konstrukcji dorozumianego rozwiązania umowy o pracę w drodze konkludentnych czynności stron stosunku pracy jest ukształtowana w tym zakresie linia orzecznicza Sądu Najwyższego. Sąd ten rozstrzygał sprawę, w której pracodawca (spółka z o.o.) nie został formalnie zlikwidowany, ale zaprzestał prowadzenia dotychczasowej działalności gospodarczej. Pracownicy nie zostali powiadomieni o zaprzestaniu działalności przez pracodawcę, który nie rozwiązał z nimi umów o pracę. Zorientowali się, gdy po przyjściu do pracy zastali swoje miejsce pracy opróżnione ze sprzętów i mebli. Sąd Najwyższy orzekł, że faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę, polegające na zlikwidowaniu „z dnia na dzień” zakładu pracy, może być potraktowane jako zachowanie ujawniające w dostateczny sposób wolę rozwiązania stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.)²²⁸. Nie można bowiem uznać, że „porzucenie” przez pracodawcę zakładu pracy jest podstawą wygaśnięcia stosunku pracy²²⁹.

W myśl art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Anna Musiała uważa, że pojęcie dorozumianych oświadczeń woli należy odnosić do wszelkich pozajęzykowych zachowań ujawniających wolę dokonania pewnej czynności prawnej, jak również tych wypowiedzi językowych, których nie sformułowano wystarczająco jednoznacznie, precyzyjnie lub w pełni. Ustalenie, czy określone zachowanie danego podmiotu ma walor dorozumianego oświadczenia woli oraz jaka jest jego treść, wymaga każdorazowo uwzględnienia informacji pochodzących z bezpośredniego kontekstu,

²²⁶ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 7; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Ustanie umownego stosunku...*, s. 507.

²²⁷ A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 201.

²²⁸ Wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 209/01, OSNMS 2004, nr 5, poz. 79.

²²⁹ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 4–5.

w jakim ono miało miejsce. Artykuł 60 k.c. pozwala uznać czyjeś zachowanie za oświadczenie woli jedynie wówczas, gdy dostatecznie wyraża ono wolę podjęcia czynności prawnej²³⁰. Jak wskazuje się w literaturze, zamiaru stron dokonania czynności prawnej nie można domniemywać, gdyż powinno ono być dostatecznie uzewnętrznione²³¹.

Warunkiem dopuszczenia w wyjątkowych sytuacjach konstrukcji dorozumianego rozwiązania stosunku jest zachowanie stron stosunku pracy, które wskazuje na zamiar zakończenia łączącego ich zobowiązania. Konieczne jest stwierdzenie, że pracodawca przez swoje zachowanie wystarczająco ujawnił wolę rozwiązania umowy o pracę i zarazem konieczne jest ustalenie i ocena, które zachowania pracodawcy wskazywały na taką wolę. Trzeba bowiem ustalić datę dorozumianego rozwiązania stosunku pracy, od której biegnie termin na zaskarżenie przez pracownika tej czynności prawnej²³². Sąd Najwyższy w tezie wyroku z dnia 19 marca 2002 r. stwierdził, że faktyczne zaprzestanie działalności przez pracodawcę polegające na zlikwidowaniu z dnia na dzień zakładu pracy może być potraktowane jako zachowanie ujawniające w dostateczny sposób wolę rozwiązania stosunku pracy²³³. Okoliczności faktyczne zaprzestania działalności gospodarczej, w chwili jej zaprzestania lub po upływie pewnego czasu, mogą wskazywać na wolę pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji nie można wykluczyć przyjęcia dorozumianego wypowiedzenia umowy o pracę²³⁴.

Rozważane zjawisko zaprzestania działalności gospodarczej występuje w różnych sytuacjach mających znaczenie dla oceny dalszego istnienia

²³⁰ A. Musiała, *Glosa do wyroku SN z 8.11.2012, II UK 84/12*, OSP 2014, nr 3, poz. 25.

²³¹ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258, z glosą J. Drobot, MPP 2021, nr 3, s. 50; A. Janiak, *Komentarz do art. 60 k.c.*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: *Część ogólna*, pod red. A. Kidyby, Warszawa 2012, s. 377–378; szerzej zob. Z. Radwański, *Wykładnia oświadczeń woli*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1: *Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2002, s. 88–99.

²³² Wyrok SN z 8.11.2012 r., II UK 84/12, OSNP 2013, nr 19–20, poz. 232 z glosą A. Musiały.

²³³ Wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 209/01, OSNMS 2004, nr 5, poz. 79; również wyrok SN z 17.02.2015 r., I UK 227/14, Lex nr 1653741; wyrok SA w Poznaniu z 28.08.2015 r., III AUa 1985/14, Lex nr 1842879; wyrok SA w Gdańsku z 8.03.2017 r., III AUa 1240/16, Lex nr 2284916; wyrok SN z 20.08.1997 r., I PKN 232/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 306.

²³⁴ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258, z glosą J. Drobot, s. 49–50; wyrok SN z 17.02.2015 r., I UK 227/14, Lex nr 1653741.

stosunku pracy²³⁵. Może to być porzucenie zakładu pracy, gdy pracodawca lub osoby pełniące funkcje jego organów lub przedstawicieli znikają i nie ma strony, która mogłaby podejmować czynności z zakresu stosunków pracy²³⁶. Jak wskazuje Alina Wypych-Żywicka, o ile zdarzenie porzucenia pracy decyduje o trwaniu więzi prawnej między podmiotami, o tyle fakt porzucenia pracowników nie ma takiego przełożenia. Stosunek pracy nadal obowiązuje, gdyż nie ma pracodawcy bądź upoważnionych organów, przed którymi podmiot zatrudniający mógłby złożyć oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę²³⁷. Innym przykładem takiego zachowania pracodawcy może być zaprzestanie działalności z jednoczesnym deklarowaniem kontynuacji zatrudnienia pracowników po jej wznowieniu. Pracodawca zawiesił prowadzoną działalność gospodarczą i nie rozwiązał z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, ale zwodził go przyrzeczeniami dalszego zatrudniania i wymagał dyspozycyjności pracownika. Odmawiał także dalszego zatrudniania pracownika, wobec czego Sąd Najwyższy uznał, że pracownik nie mógł beczynninie i bezterminowo wyczekiwać na dopuszczenie do pracy. Z tego względu pracownikowi przysługiwały roszczenia z tytułu dorozumianego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę²³⁸.

Ustawodawca podejmował rozważania nad rozszerzeniem katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy o likwidację pracodawcy. W art. 111 § 1 projektu Kodeksu pracy z 2008 r. wskazano, że w razie nierozwiązania umowy o pracę pomimo ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji, a także w razie faktycznego i trwałego zaprzestania działalności przez pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, umowa o pracę wygasa z dniem wykreślenia pracodawcy z rejestru albo z dniem zaprzestania prowadzenia przez niego działalności. Wtedy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Projektowane przepisy nie weszły jednak w życie.

²³⁵ Wyrok SN z 8.11.2012 r., II UK 84/12, OSNP 2013, nr 19–20, poz. 232.

²³⁶ Wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 209/01, OSNMS 2004, nr 5, poz. 79; wyrok SN z 24.02.2010 r., II UK 204/09, Lex nr 590241.

²³⁷ A. Wypych-Żywicka, *O porzuceniu raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa prof. Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Miłkowskiej i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016, s. 653–654.

²³⁸ Wyrok SN z 5.03.1999 r., I PKN 627/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 355.

6.2.2.3. Likwidacja uczelni jako szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy

W ostatnich latach prawodawca dostrzegł jednak możliwość wygaśnięcia stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy. Przykładem tego rodzaju rozwiązania jest szczególny przypadek wygaśnięcia stosunków pracy nauczycieli akademickich w postaci postawienia uczelni publicznej lub niepublicznej w stan likwidacji.

Z brzmienia art. 36 ust. 10 pkt 2 (dotyczącego sytuacji nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej) oraz art. 45 ust. 5 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dotyczącego sytuacji nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni niepublicznej) wynika, że w uczelni postawionej w stan likwidacji stosunki pracy nauczycieli akademickich wygasają z końcem roku akademickiego, w którym postawiono uczelnię w stan likwidacji. Stosownie zaś do art. 66 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rok akademicki trwa od dnia 1 października do dnia 30 września i dzieli się na 2 semestry. Statut uczelni może przewidywać szczegółowy podział roku akademickiego w ramach semestrów.

Likwidacja uczelni publicznej polega na zadysponowaniu składnikami materialnymi i niematerialnymi jej majątku po zaspokojeniu lub zabezpieczeniu wierzycieli, w szczególności pracowników, studentów i doktorantów, aby zakończyć jej działalność. Likwidację prowadzi likwidator powołany przez ministra (art. 36 ust. 2–3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Wątpliwości wywołuje ustalenie daty postawienia uczelni w stan likwidacji. Moment ten ma szczególne znaczenie dla określenia terminu wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich. W myśl art. 36 ust. 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce likwidator ogłasza postawienie uczelni w stan likwidacji w Monitorze Sądowym i Gospodarczym. Uważam więc, że postawienie uczelni publicznej w stan likwidacji następuje z chwilą opublikowania w Monitorze Sądowym i Gospodarczym ogłoszenia likwidatora. Natomiast do wygaśnięcia stosunków pracy dochodzi z końcem roku akademickiego, w którym postawiono uczelnię w stan likwidacji. Koniec roku akademickiego w uczelni publicznej postawionej w stan likwidacji stanowi

cezurę czasową dla możliwości kontynuowania prowadzenia kształcenia oraz trwania stosunków pracy²³⁹.

W przypadku rozpoczęcia procedury likwidacji uczelni publicznej na przełomie roku akademickiego może powstać pytanie, czy postawienie uczelni publicznej w stan likwidacji nastąpiło w poprzednim, czy też w nowym roku akademickim. W związku z tym mogą wystąpić trudności z określeniem momentu wygaśnięcia stosunku pracy. Nie podzielam zatem opinii, że art. 36 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce reguluje likwidację uczelni publicznej szczegółowo, wyczerpująco i nie pozostawia wątpliwości co do trybu i zakresu działań niezbędnych do jego przeprowadzenia²⁴⁰. Moim zdaniem należy wyraźnie wskazać w ustawie moment postawienia uczelni publicznej w stan likwidacji.

Regulacje takie istnieją w obowiązującym stanie prawnym. Przykład stanowią przepisy o postawieniu uczelni niepublicznej w stan likwidacji. Na podstawie art. 45 ust. 1–4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce należy stwierdzić, że założyciel może zlikwidować uczelnię niepubliczną po uzyskaniu zgody wydanej przez ministra w drodze decyzji administracyjnej. Warunkiem wydania zgody jest zapewnienie studentom oraz doktorantom możliwości kontynuowania kształcenia. W terminie 3 miesięcy od dnia doręczenia zgody założyciel składa ministrowi akt potwierdzający postawienie uczelni w stan likwidacji. Uczelnia zostaje postawiona w stan likwidacji z dniem wskazanym w akcie, o którym mowa w ust. 3. Z powyższych przepisów wynika wprost, kiedy następuje postawienie uczelni niepublicznej w stan likwidacji. W akcie potwierdzającym postawienie uczelni w stan likwidacji musi zostać podana data, z którą uczelnia zostaje postawiona w stan likwidacji. Nie ma potrzeby składania dodatkowego oświadczenia o postawieniu uczelni w stan likwidacji, gdyż wspomniane zdarzenie następuje z dniem wskazanym w akcie potwierdzającym postawienie jej w stan likwidacji²⁴¹.

²³⁹ J. Woźnicki, *Komentarz do art. 36 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, s. 158.

²⁴⁰ Tamże, s. 158–159.

²⁴¹ J.M. Zieliński, *Komentarz do art. 45 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 121.

Pozwala to uniknąć wątpliwości mogących powstać przy ustaleniu terminu wygaśnięcia stosunku pracy nauczycieli akademickich.

6.2.3. Nabycie wszystkich udziałów w spółce

6.2.3.1. Pełnienie funkcji w zarządzie spółki na podstawie umowy o pracę

Stosunek członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej oznacza stosunek prawny pomiędzy spółką a członkiem jej zarządu, wynikający z powołania danej osoby do zarządu i dotyczący pełnienia przez nią funkcji członka zarządu na podstawie udzielonego jej mandatu stanowiącego umocowanie do dokonywania czynności z zakresu prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania²⁴². Zgodnie z treścią art. 201 § 3 k.s.h. do zarządu mogą być powołane osoby spośród wspólników lub spoza ich grona. Ponadto z § 4 tego przepisu wynika, że członek zarządu jest powoływany i odwoływany uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki stanowi inaczej. W świetle powyższego podstawą pełnienia funkcji w zarządzie spółki kapitałowej jest powołanie członka zarządu w drodze uchwały wspólników²⁴³. Powołanie tego typu obejmuje każdą formę prowadzącą do nawiązania stosunku organizacyjnego między spółką a członkiem zarządu, który będzie upoważniał daną osobę do pełnienia funkcji²⁴⁴.

Warto wspomnieć, że początkowo głównie w orzecznictwie²⁴⁵ dominował pogląd, zgodnie z którym powołanie do pełnienia funkcji w zarządzie

²⁴² K. Kułak, *Stosunek członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej*, Warszawa 2015, s. 40; M. Dumkiewicz, *Komentarz do art. 201 k.s.h.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu spółek handlowych*, Warszawa 2020, dostęp online: 29.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587248969/686533/dumkiewicz-malgorzata-kidyba-andrzej-komentarz-aktualizowany-do-art-1-300-kodeksu-spolek-handlowych?cm=URELATIONS>; J. May, *Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne członka zarządu spółki z o.o. zatrudnionego na umowę o pracę i uzyskującego jednocześnie ryczałt za posiedzenia zarządu spółki*, PiZS 2019, nr 11, s. 43.

²⁴³ Wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 51/04, Lex nr 150099; wyrok SN z 8.10.2020 r., II PK 30/10, Lex nr 736458; E. Kizner, *Rezygnacja członka zarządu sp. z o.o. ze sprawowanej funkcji – glosa III CZP 89/15*, MoP 2017, nr 9, s. 501–502.

²⁴⁴ A. Kidyba, *Komentarz do art. 368 k.s.h.*, [w:] *Kodeks spółek handlowych*, t. II: *Komentarz do art. 301–633*, Warszawa 2020, s. 369.

²⁴⁵ Wyrok SA w Gdańsku z 29.07.1991 r., APr 79/91, OSP 1992 nr 3, poz. 59 z glosą W. Muszalskiego, OSP 1993/1 poz. 15; wyrok SN z 14.07.1994 r., I PRN 26/94, OSNP 1994,

stanowi podstawę stosunku pracy w rozumieniu art. 2 k.p. Aktualnie jednak przyjmuje się, że powołanie członka zarządu nie oznacza powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i nie jest możliwe zatrudnianie członka zarządu spółki prawa handlowego na podstawie powołania²⁴⁶. Jak wynika z treści art. 68 § 1 k.p., stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach²⁴⁷. Tymczasem żadne przepisy prawa nie zezwalają na zatrudnienie pracowników w charakterze prezesów

nr 9, poz. 147; uchwała SN z 4.10.1994 r., I PZP 42/94, OSNP 1994, nr 11, poz. 174 z glosą A. Nowaka, OSP 1995, nr 10, s. 214; wyrok SN z 17.05.1995 r., I PRN 14/95, OSNP 1995, nr 21, poz. 263; wyrok SN z 13.10.1998 r., I PKN 345/98, OSNP 1999, nr 22, poz. 719.

²⁴⁶ A. Giedrewicz, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z członkami zarządu spółek kapitałowych*, MoP 2004, nr 14, s. 644; J. May, *Podstawa wymiaru składek...*, s. 43–44; J.F. Oczkowski, *Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*, MPH 2013, nr 6, s. 24; Ł. Pisarczyk, T. Zieliński, *Komentarz do art. 68 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 453–454; P. Korus, *Komentarz do art. 68 k.p.*, [w:] *Komentarz do kodeksu pracy*, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 440; A. Giedrewicz-Niewińska, *Komentarz do art. 68 k.p.*, [w:] *Komentarz do kodeksu pracy*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2020, Legalis, dostęp online: 24.08.2022: <https://prima.uwb.edu.pl:2056/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmbobqbxalrvgytonruga3a&refSource=guide1#>; W. Muszalski, *Komentarz do art. 68 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 183; wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 51/04, Lex nr 150099; wyrok SN z 23.01.2009 r., I PK 118/08, Lex nr 736703; wyrok SA w Katowicach z 20.11.2008 r., I ACa 389/08, Lex nr 491139; wyrok SN z 26.11.2014 r., II PK 162/13, Lex nr 1621614.

²⁴⁷ Np. art. 7 ust. 4 ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, Dz.U. Nr 17, poz. 75, zgodnie z którym Szef Urzędu do spraw Kombatantów i Osób Represjonowanych jest powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego; art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, Dz.U. poz. 1947 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o KAS, zgodnie z którym Szefa Krajowej Administracji Skarbowej – sekretarza stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych – powołuje Prezes Rady Ministrów, na wniosek ministra właściwego do spraw finansów publicznych; art. 19 ustawy o KAS, zgodnie z którym zastępców Szefa Krajowej Administracji Skarbowej – podsekretarzy stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych – powołuje, w liczbie nie większej niż trzech, Prezes Rady Ministrów, na wniosek ministra właściwego do spraw finansów publicznych; art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, Dz.U. Nr 128, poz. 1403 z późn. zm., zgodnie z którym Dyrektor Generalny nawiązuje z ambasadorem, który przed mianowaniem nie był członkiem służby zagranicznej, stosunek pracy na podstawie powołania, na czas pełnienia funkcji ambasadora, nadając mu, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2, na ten czas stopień dyplomatyczny.

i pozostałych członków zarządów spółek kapitałowych na podstawie powołania²⁴⁸. Natomiast w literaturze, obok wykonywania funkcji w zarządzie na podstawie powołania, dopuszcza się świadczenie w spółce pracy na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, kontraktu menedżerskiego czy też wyboru²⁴⁹. Nie jest jednak możliwe nawiązanie stosunku pracy na stanowisku członka zarządu na podstawie mianowania i spółdzielczej umowy o pracę²⁵⁰. Należy zaznaczyć, że praca członka zarządu ma charakter stosunku zewnętrznego, w opozycji do stosunku organizacyjnego, regulowanego przepisami Kodeksu spółek handlowych²⁵¹. Zawarcie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu może być konsekwencją powołania danej osoby do pełnienia funkcji w zarządzie spółki.

Zawarcie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu powoduje wyposażenie danej osoby w pakiet praw pracowniczych. Przede wszystkim pracownik, świadcząc pracę członka zarządu spółki kapitałowej w ramach stosunku pracy, korzysta z powszechnej lub szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy²⁵². Przepisy prawa pracy nie wyłączają stosowania przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy wobec członków zarządów spółek kapitałowych, wypełniających obowiązki korporacyjne wobec spółek w ramach stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony²⁵³. Co więcej, członek zarządu nabywa tytuł do ubezpieczeń społecznych dopiero wówczas, gdy oprócz stosunku organizacyjnego na podstawie

²⁴⁸ A.M. Świątkowski, *Restytucja stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej*, PS 2013, nr 9, s. 8; W. Muszalski, *Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej*, PiP 1992, nr 10, s. 66.

²⁴⁹ W. Muszalski, *Charakter prawny pracy...*, s. 66; A. Giedrewicz, *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy...*, s. 644–645; E. Kizner, *Rezygnacja członka zarządu...*, s. 501–502; A. Nowak, *Ograniczenie możliwości zachowania lub odzyskania miejsca pracy przez członka zarządu spółki kapitałowej*, Z Prob.PPiPS 2005, nr 16, s. 14–16; wyrok SN z 17.02.2015 r., I UK 221/14, Lex nr 1663397; wyrok SA w Białymstoku z 10.08.2000 r., I ACa 482/00, OSA 2001, nr 4, poz. 24.

²⁵⁰ Uchwała SN z 4.10.1994 r., I PZP 42/94, OSNP 1994, nr 11, poz. 174 z glosą A. Nowaka, OSP 1995, nr 10, s. 214.

²⁵¹ S. Koczur, *Skutki zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem zasad reprezentacji spółki*, PPH 2005, nr 7, s. 15.

²⁵² Wyrok TK z 18.10.2005 r., SK 48/03, Lex nr 165356; wyrok TK z 24.10.2006 r., SK 41/05, Lex nr 210819.

²⁵³ A.M. Świątkowski, *Restytucja stosunku pracy...*, s. 8–9; S. Koczur, *Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu przez czynności konkludentne w obliczu naruszenia szczególnych zasad reprezentacji spółki kapitałowej*, PPH 2015, nr 6, s. 38–39.

powołania została zawarta pomiędzy członkiem zarządu a spółką umowa o pracę bądź umowa cywilnoprawna²⁵⁴. Samo powołanie do zarządu w drodze uchwały wspólników nie stanowi tytułu do objęcia obowiązkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym²⁵⁵. Zawarcie umowy o pracę na stanowisku członka zarządu powoduje obligatoryjną wypłatę na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę, podczas gdy pełnienie funkcji członka zarządu wyłącznie na podstawie powołania może odbywać się odpłatnie lub nieodpłatnie²⁵⁶.

Przy jednoczesnym powołaniu do zarządu uchwałą wspólników spółki i nawiązaniu stosunku pracy na podstawie wyboru albo umowy o pracę na czas pełnienia funkcji powstaje pytanie o trwałość stosunku pracy w razie odwołania z zarządu. Korporacyjne powołanie na stanowisko piastuna spółki i jednoczesne zawarcie ze spółką umowy o pracę stanowią dwie odrębne relacje organizacyjno-prawne, pozostające w takim związku, że samo odwołanie z funkcji w zarządzie nie jest równoznaczne z zakończeniem stosunku pracy²⁵⁷. Członka zarządu można odwołać w każdym czasie, także przed upływem kadencji i bez ograniczenia jakkolwiek przyczyną²⁵⁸. Odwołanie nie wywołuje jednak bezpośrednich skutków w sferze stosunku pracy²⁵⁹. Odwołanie ze składu zarządu spółki pracownika zatrudnionego na stanowisku członka zarządu stanowi jedynie przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę²⁶⁰. Z kolei w razie zatrudnienia na podstawie wyboru, z którego

²⁵⁴ A. Kidyba, *Komentarz do art. 201 k.s.h.*, [w:] *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 Kodeksu spółek handlowych*, Warszawa 2020, dostęp online: 31.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587248969/686533>; R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym członków zarządu*, MPP 2020, nr 3, s. 17; wyrok SN z 27.03.2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019, nr 12, poz. 149; wyrok SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08, Lex nr 491093.

²⁵⁵ J. Wantoch-Rekowski, R. Kwaśniewski, *Pełnienie funkcji członka zarządu spółki na podstawie powołania a podleganie ubezpieczeniom społecznym – w świetle decyzji interpretacyjnych ZUS i orzecznictwa sądowego*, PPH 2018, nr 1, s. 8 i n.; wyrok SA w Gdańsku z 21.03.2018 r., III AUa 1266/17, Lex nr 2514378.

²⁵⁶ E. Kizner, *Rezygnacja członka zarządu...*, s. 502.

²⁵⁷ R. Tanajewska, *Charakter prawny zarządu w spółce akcyjnej*, Warszawa 2017, s. 87; podobnie J. May, *Podstawa wymiaru składek...*, s. 43–44; wyrok SN z 7.01.2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001, nr 10, poz. 347; wyrok SN z 14.02.2001 r., I PKN 258/00, OSNP 2002, nr 23, poz. 565.

²⁵⁸ Wyrok SA w Warszawie z 17.12.1997 r., I ACa 869/97, Pr.Gosp. 1998, nr 5, poz. 44.

²⁵⁹ Wyrok SA w Gdańsku z 29.07.1991 r., III APr 79/91, OSP 1992, nr 3, poz. 59.

²⁶⁰ R. Tanajewska, *Charakter prawny...*, s. 87; R. Sadlik, *Rozwiązanie umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej*, MPP 2008, nr 9, s. 466; W. Cajselski,

wynikał obowiązek wykonywania pracy jako członek zarządu spółki kapitałowej, wygaśnięcie mandatu powoduje rozwiązanie stosunku pracy (art. 73 § 2 k.p.)²⁶¹.

6.2.3.2. Podporządkowanie pracownicze członka zarządu spółki

Artykuł 22 § 1 k.p. wskazuje katalog cech stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Szczególnym elementem wyróżniającym stosunek pracy na tle innych stosunków pracy jest podporządkowanie pracownicze.

Podporządkowanie pracownika pracodawcy oznacza stosunek zależności pomiędzy podmiotem wykonawczym (pracownikiem) a podmiotem decyzyjnym (pracodawcą). Korzystając z uprawnień kierowniczych, pracodawca może wydawać pracownikowi wiążące polecenia dotyczące wykonywania obowiązków pracowniczych. Przedmiotem tych poleceń może być rodzaj świadczonej pracy, przydzielenie pracownikowi zadań do wykonania, wybór metod i środków ich wykonania oraz ewentualne doprecyzowanie sposobu ich realizacji, miejsce i czas pracy oraz wewnętrzny porządek w zakładzie pracy. Podporządkowanie to także podległość obowiązującej u danego pracodawcy organizacji, jak również organizacji czasu pracy²⁶².

Rozwiązanie umowy o pracę z byłym członkiem zarządu spółki z .o.o., Pr.Spółek 2000, nr 7–8, s. 37; J. May, *Podstawa wymiaru składek...*, s. 44; J.F. Oczkowski, *Zawarcie umowy o pracę...*, s. 30; wyrok SN z 25.11.1997 r., I PKN 388/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 540; wyrok SN z 10.08.2000 r., I PKN 758/99, OSNP 2002, nr 5, poz. 107; wyrok SN z 26.01.2000 r., I PKN 479/99, OSNP 2001, nr 11, poz. 377; wyrok SN z 3.03.2011 r., II PK 201/10, Lex nr 1084554; wyrok SN z 12.12.2013 r., I PK 88/13, OSNP 2015, nr 2, poz. 20; wyrok SN z 11.12.2018 r., II PK 241/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 96.

²⁶¹ A.M. Świątkowski, *Restytucja stosunku pracy...*, s. 8.

²⁶² T. Duraj, *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, St.Iur.Lubl. 2015, t. III, s. 161; R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom...*, s. 15–16; J.F. Oczkowski, *Zawarcie umowy o pracę...*, s. 24–25.

Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Inaczej rzecz ujmując, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, gdy ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje²⁶³.

W nauce prawa dominuje pogląd, że jedyny wspólnik spółki, pełniący jednocześnie funkcję członka zarządu, co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy²⁶⁴. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że jedyny wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będący prezesem jej jednoosobowego zarządu, nie może być zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę, gdyż stanowiłoby to wyraz niemożliwego pojęciowo podporządkowania samemu sobie²⁶⁵. Wynika to z faktu, że dla istnienia stosunku pracy konieczne jest występowanie podporządkowania pracownika względem pracodawcy podczas świadczenia pracy. Potwierdza to treść art. 22 § 1 k.p. Z kolei przy wykonywaniu funkcji prezesa zarządu spółki jej jedyny wspólnik nie wykonuje poleceń pracodawcy i nie może sam sobie podlegać. Co więcej, ten wspólnik i jednocześnie członek zarządu dyktuje spółce sposób działania²⁶⁶.

O ile w przypadku spółki kapitałowej pracodawcą jest ta spółka, a nie jej akcjonariusz lub udziałowiec, to jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością stanowi szczególną formę prowadzenia działalności na „własny” rachunek, oddzielony od osobistego majątku jedynego wspólnika tylko przez konstrukcję (fikcję) osoby prawnej. Pozostawanie przez jedynego lub niemal jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w stosunku pracy ze spółką powodowałoby, że status pracownika zostałby „wchłonięty” przez status pracodawcy jako właściciela kapitału. W efekcie, gdy status pracownika zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika

²⁶³ Wyrok SN z 12.05.2011 r., II UK 20/11, Lex nr 1165773.

²⁶⁴ R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom...*, s. 16; R. Sadlik, *Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu*, MPP 2017, nr 6, s. 308.

²⁶⁵ Na przykład: uchwała SN z 8.03.1995 r., I PZP 7/95, Lex nr 12023; wyrok SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, Lex nr 29860; wyrok SN z 25.07.1998 r., II UKN 131/98, Lex nr 35386; wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 177/09, Lex nr 599767; wyrok SN z 3.08.2011 r., I UK 8/11, Lex nr 965839.

²⁶⁶ R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom...*, s. 16; I. Dziubak-Napiórkowska, *Znaczenie podporządkowania członka zarządu spółki z o.o. zgromadzeniu wspólników w świetle ustalenia stosunku pracy*, dodatek MoP 2017, nr 19, s. 25–27.

spółki nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika. Wykonuje on bowiem w takiej sytuacji czynności na rzecz samego siebie, we własnym interesie i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyne współniki jest od pracodawcy będącego spółką kapitałową niezależny ekonomicznie. Skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego współnika, to nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy. Taka konfiguracja oznacza połączenie pracy i kapitału. Wyklucza to zatem dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego współnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym. Bez znaczenia jest przy tym rodzaj czynności, jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę²⁶⁷.

Najnowsze orzecznictwo zdaje się odchodzić od sztywnego zakazu zawierania umów o pracę z jedynym współnikiem bądź jedynym członkiem zarządu spółki. Dopuszcza się bowiem niekiedy istnienie stosunku pracy pomiędzy spółką a jedynym współnikiem. Byłoby to możliwe po spełnieniu następujących warunków:

- 1) zatrudnienie ma miejsce na stanowisku specjalistycznym, związanym z prowadzoną przez spółkę działalnością,
- 2) ustalenia potwierdzają zapotrzebowanie na pracę współnika dla spółki na takim stanowisku,
- 3) jedyny współnik nie angażuje się w bieżącą działalność zarządczą spółki,
- 4) jedyny współnik podlega faktycznie przy wykonywaniu pracy na rzecz spółki poleceniom osób zarządzających spółką lub kierujących jej poszczególnymi działami²⁶⁸.

Ryszard Sadlik akcentuje, że możliwość zatrudnienia jednego ze współników w wieloosobowej spółce kapitałowej na podstawie umowy o pracę jest dopuszczalne wówczas, gdy osoba ta nie jest dominującym współnikiem

²⁶⁷ Wyrok SN z 11.09.2013 r., II UK 36/13, Lex nr 1391783; wyrok SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08, Lex nr 491093; wyrok SN z 9.06.2010 r., II UK 33/10, Lex nr 598436; wyrok SN z 12.05.2011 r., II UK 20/11, Lex nr 1165773 i powołane w nich orzeczenia.

²⁶⁸ Wyrok SN z 7.03.2018 r., I UK 575/16, Lex nr 2488094; wyrok SN z 5.11.2020 r., II UK 33/19, Lex nr 3075163; wyrok SA w Białymstoku z 4.10.2018 r., III AUa 611/18, Lex nr 2617818; wyrok SA w Łodzi z 30.04.2018 r., III AUa 395/17, Lex nr 2537590; E. Maniewska, *Udziałowiec spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jako pracownik tej spółki*, PiZS 2021, nr 5, s. 59–60.

w spółce i faktycznie wykonuje pracę w warunkach odpowiadających cechom stosunku pracy²⁶⁹. W takim przypadku podległość wobec pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych. Praca wykonywana przez członka zarządu jest świadczona wówczas na rzecz i ryzyko odrębnego podmiotu prawa, czyli spółki²⁷⁰. W spółce wieloosobowej nie ma bowiem mowy o umowie o pracę „z samym sobą” oraz nie zachodzi tu sytuacja wyłączająca podporządkowanie pracownicze²⁷¹.

Z okoliczności rzeczywiście realizowanego stosunku prawnego powinno jednak wynikać, że wspólnik będzie poddany ekonomicznej zależności od pracodawcy oraz formalnemu nadzorowi sprawowanemu przez zgromadzenie wspólników. W takiej sytuacji podejmowanie uchwał wymaga uzyskania kwalifikowanej większości głosów wspólników. W efekcie posiadane przez wspólnika-zarządcę udziały własnościowe jako wspólnika większościowego nie dadzą mu statusu wspólnika dominującego, który mógłby samodzielnie decydować w sprawach istotnych dla spółki²⁷².

6.2.3.3. Wygaśnięcie stosunku pracy w wyniku nabycia wszystkich udziałów w spółce

Kwestią budzącą wątpliwości jest uzyskanie statusu jedyne go członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wraz z nabyciem wszystkich bądź większości udziałów w spółce w trakcie trwania stosunku pracy na stanowisku członka zarządu. Chodzi o sytuacje, w których umowa o pracę zostaje zawarta w określonej sytuacji faktycznej i prawnej (np. pracownik nie jest jedynym wspólnikiem spółki i jedynym członkiem zarządu), po czym dochodzi do zmian w strukturze organizacyjnej spółki, powodujących odpadnięcie elementów konstrukcyjnych umowy o pracę. Wówczas trudno wobec świadczącego pracę powoływać się na jego zamiar pozostawania w stosunku pracy,

²⁶⁹ R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom...*, s. 17; R. Sadlik, *Zatrudnienie wspólnika...*, s. 307–308.

²⁷⁰ Wyrok SN z 12.05.2011 r., II UK 20/11, Lex nr 1165773.

²⁷¹ R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom...*, s. 17.

²⁷² Wyrok SN z 10.04.2018 r., II UK 10/17, Lex nr 2490052; wyrok SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08, Lex nr 491093.

skoro po stronie podmiotu zatrudniającego doszło do takiej zmiany, która oznacza zanik cechy podporządkowania pracownika pracodawcy. Oznacza to, że z chwilą zaniku cechy podporządkowania stosunek pracy nie może dalej istnieć. Z tego powodu Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego członkiem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce²⁷³.

W stanie faktycznym rozpatrywanym przez Sąd Najwyższy osoba pełniąca funkcję członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stała się w czasie trwania stosunku pracy jedynym członkiem zarządu i jedynym udziałowcem. Na tle rozpoznawanych przypadków Sąd Najwyższy wyraził opinię, że uzyskanie pełni statusu właścicielskiego w spółce uniemożliwiało dalsze istnienie stosunku pracy. Sąd ten wyjaśnił, że z punktu widzenia podstawowej cechy stosunku pracy, jaką jest podporządkowanie pracownika w procesie pracy, nie jest dopuszczalne występowanie osoby fizycznej jednocześnie w roli pracodawcy jako właściciela spółki i w charakterze pracownika wykonującego na rzecz samego siebie zatrudnienie w charakterze prezesa jednoosobowego zarządu tej spółki. Sąd Najwyższy doszedł zatem do przekonania, że nabycie przez członka jednoosobowego zarządu wszystkich udziałów w zatrudniającej go spółce spowodowało uzyskanie przez niego statusu właścicielskiego pracodawcy i odpowiadającą mu utratę statusu pracownika. Łączący dotychczas te podmioty stosunek prawny pozbawiony bowiem został konstytutywnych cech stosunku pracy, jakimi są wykonywanie działalności zarobkowej na rzecz i ryzyko innej osoby w warunkach podporządkowania. Z tego powodu należało uznać, że z chwilą nabycia wszystkich udziałów w spółce oraz uzyskania statusu członka jednoosobowego zarządu zawiązany uprzednio pomiędzy spółką a członkiem zarządu stosunek pracy wygasł. Podkreślono, że w przypadku odpadnięcia cech konstytutywnych, bez których nie można przyjąć istnienia stosunku pracy, takich jak wykonywanie zatrudnienia na rzecz i ryzyko pracodawcy w warunkach podporządkowania jego kierownictwu, należy przyjąć skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. Niemożliwe staje się bowiem kontynuowanie stosunku prawnego o elementach wynikających

²⁷³ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09 z glosą J. Drobot, MPP 2021, nr 3, s. 48; wyrok SN z 9.02.2012 r., I UK 260/11, Lex nr 1169835.

z art. 22 § 1 k.p. oraz jego rozwiązanie na podstawie jednostronnych lub dwustronnych czynności prawnych, skoro doszło do sprzecznego z istotą stosunku pracy utożsamienia stron posiadających dotychczas względem siebie status pracodawcy i pracownika²⁷⁴.

Omawiany przykład wygaśnięcia stosunku pracy wywołał kontrowersje wśród przedstawicieli doktryny prawa pracy²⁷⁵. B. Cudowski stwierdził, że w tego rodzaju sprawach, jak wyżej omówiona, do ustania stosunku pracy może dochodzić na skutek przyjęcia konstrukcji rozwiązania stosunku pracy za dorozumianym porozumieniem stron²⁷⁶.

Prezentowane są również poglądy w pełni akceptujące rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego. M. Giaro wskazuje, że stanowisko Sądu Najwyższego zasługuje na aprobatę, ponieważ z chwilą nabycia przez członka jednoosobowego zarządu wszystkich udziałów w spółce następuje niemożliwość świadczenia pracy²⁷⁷. M. Zbucka dodaje, że w sytuacji zespolenia pracownika i pracodawcy w jednej osobie nie ma miejsca na podporządkowanie²⁷⁸. Niezbędny element nadzoru wyłącza możliwość zawarcia umowy z samym sobą, czyli możliwość wystąpienia przez tę samą osobę w roli pracodawcy i pracownika. W ocenie Autorki konstrukcja ta kłóci się z istotą wykonywania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy, która staje się pracą własną. Ponadto następuje przesunięcie środków w postaci wypłaty wynagrodzenia, a nie pobieranie ich w formie dywidendy przewidzianej dla właściciela. W sytuacji uznania, iż umowa nie zawiera elementów stosunku pracy i w rzeczywistości nim nie jest, pozostaje ścieżka wygaśnięcia bądź rozwiązania umowy o pracę. W odniesieniu do propozycji zastosowania w tej sytuacji konstrukcji rozwiązania umowy o pracę za dorozumianym porozumieniem stron stosunku pracy M. Zbucka podała argument, że założenie to mogłoby mieć te same wady, co dalsze obowiązywanie umowy. Co więcej, M. Zbucka uważa, że w chwili nabycia kapitału dochodziłoby do zespolenia pracodawcy z pracownikiem, co oznaczałoby trwanie umowy o pracę o cechach niespełniających przesłanek

²⁷⁴ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09 z glosą J. Drobot, s. 48–49.

²⁷⁵ R. Sadlik, *Zasady podlegania ubezpieczeniom...*, s. 16–17.

²⁷⁶ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 6.

²⁷⁷ M. Giaro, *Glosa...*, s. 38–40; podobnie K. Stępnicka, *Glosa do wyroku SN z 11.09.2013 r., II UK 36/13*, dostęp: 20.04.2020: <https://sip.lex.pl/#/publication/386074739>; R. Sadlik, *Zatrudnienie wspólnika...*, s. 309.

²⁷⁸ M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 51–52.

wyrażonych w art. 22 § 1 k.p. do czasu realizacji okresu wypowiedzenia określonego w porozumieniu. Brakuje zatem podstaw, aby taka umowa o pracę mogła trwać do czasu upływu okresu wypowiedzenia. W tym przypadku trzeba liczyć się z fikcją trwającą do zakończenia umowy. Zdaniem Autorki trudno jest uznać, że dorozumiane porozumienie stron określałoby zakończenie umowy o pracę z dniem zaistnienia zdarzeń powodujących ustanie przesłanek warunkujących istnienie umowy o pracę. Dorozumiane porozumienie stron powinno przy tym określać zakończenie umowy o pracę w dniu jego zawarcia w taki sposób, aby stosunek pracy bez właściwych sobie cech nie trwał. Zatem do wygaśnięcia dochodzi w wyniku zdarzenia niebędącego czynnością prawną w sytuacji zgromadzenia wszystkich udziałów w jednym ręku. Celem tego zdarzenia jest spowodowanie wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje w wyniku zmian kapitałowych i braku spełniania przez zawartą umowę o pracę cech stosunku pracy²⁷⁹.

W podobnym brzmieniu wypowiada się J. Stelina, twierdząc, że zjednoczenie przymiotu pracodawcy i pracownika (tzw. konfuzja) prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy²⁸⁰. Autor ten zwraca uwagę, że prawo pracy, podobnie zresztą jak prawo cywilne, nie reguluje wprost skutków konfuzji, niemniej wygaśnięcie zobowiązania w takiej sytuacji musimy traktować jako oczywiste ze względu na zanik kluczowego elementu każdego zobowiązania, tzn. istnienia jednej ze stron. Oczywiste jest, że w ramach tego samego stosunku pracy nie można być jednocześnie pracownikiem i pracodawcą. W stosunkach pracy konfuzja ma najczęściej miejsce w wyniku spadkobrania zakładu pracy, a więc gdy dotychczasowy pracownik zatrudniony przez osobę fizyczną dziedziczy majątek swojego pracodawcy. Pracownik ten wstępuje w stosunki pracy łączące zmarłego z pracownikami, zaś jego stosunek pracy wygasa. Innym przykładem konfuzji w prawie pracy może być wyznaczenie zastępcy odwołanego komornika spośród osób zatrudnionych w kancelarii komorniczej. Zastępcy przysługują uprawnienia odwołanego komornika, w szczególności wykonuje on czynności egzekucyjne w sprawach niezakończonych oraz prowadzi kancelarię, a z punktu widzenia prawa pracy wykonuje uprawnienia pracodawcy względem zatrudnionych w kancelarii komorników.

²⁷⁹ Tamże, s. 51–52; wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09 z glosą J. Drobot, s. 49.

²⁸⁰ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 231.

Pełnienie funkcji zastępcy ma z natury charakter tymczasowy, gdyż trwa ono do czasu przejęcia kancelarii przez nowego komornika lub jej likwidacji, jeśli nowy komornik utworzył nową kancelarię. Nie zmienia to jednak faktu, że wszedłszy w rolę odwołanego komornika, zastępca staje się pracodawcą dla zatrudnionych w kancelarii pracowników²⁸¹.

Można stwierdzić, że poglądy M. Giaro, M. Zbuckiej i J. Steliny sprowadzają się do założenia, że jeśli dojdzie do zjednoczenia osoby pracownika z pracodawcą, wówczas odpadnie element charakteryzujący stosunek pracy wyartykułowany w art. 22 § 1 k.p. w postaci podporządkowania, a stosunek pracy wygaśnie. Takie założenie wynika również z orzecznictwa²⁸². Zwraca się uwagę, że jeżeli na skutek wystąpienia określonego zdarzenia prawnego ustało podporządkowanie pracownika pracodawcy, to nie można mówić o dalszym obowiązywaniu stosunku pracy, a w konsekwencji nie występuje tu czynność prawna w obszarze prawa pracy²⁸³.

Moim zdaniem omawiany przypadek w aktualnym stanie prawnym nie może powodować wygaśnięcia stosunku pracy. Analogicznie do twierdzeń o konieczności objęcia skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy należy wskazać, że zarówno nabycie wszystkich lub znacznej części udziałów w spółce, jak i uzyskanie statusu jedynego członka zarządu poprzedzone jest podejmowaniem wielu czynności prawnych mających wywołać te skutki. Ostatecznie zmiany w składzie zarządu zgłaszane są do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Nabycie znacznej ilości udziałów oraz bycie jedynym członkiem zarządu nie następuje nagle i niezależnie zarówno od pozostałych wspólników spółki czy członków zarządu, ale i od dotychczasowego pracownika. Osiągnięcie tego stanu poprzedzone jest sformalizowaną procedurą, w ramach której strony stosunku pracy mogą zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem podjęcia uchwały zarządu o utworzeniu jednoosobowego zarządu²⁸⁴.

Odnieść się należy do twierdzenia o konieczności przyjęcia skutku wygaśnięcia w następstwie zespolenia pracodawcy i pracownika. Przychyłam się do zdania, że w sytuacji nabycia wszystkich udziałów w spółce przez

²⁸¹ Tamże, s. 231; wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09 z glosą J. Drobot, s. 49.

²⁸² Wyrok SA w Gdańsku z 24.10.2012 r., III AUa 687/12, Lex nr 1236247.

²⁸³ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 658.

²⁸⁴ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09 z glosą J. Drobot, s. 49.

jedynego członka zarządu pozostającego ze spółką w stosunku pracy dochodzi do ustania podporządkowania pracownika pracodawcy. Istniejący dotychczas stosunek pracy nie może być kontynuowany. Niemniej nie zgadzam się z twierdzeniem, że w takim przypadku wygaśnięcie stosunku pracy jest uzasadnione zjednoczeniem przymiotu pracownika i pracodawcy²⁸⁵.

Przed wszystkim tzw. konfuzja nie jest instytucją prawa pracy. Przykłady tej konstrukcji prawnej odnajduje się w prawie cywilnym w odniesieniu do ograniczonych praw rzeczowych. Według treści art. 247 k.c. ograniczone prawo rzeczowe wygasa, jeżeli przejdzie na właściciela rzeczy obciążonej albo jeżeli ten, komu prawo takie przysługuje, nabędzie własność rzeczy obciążonej. Ponadto w myśl art. 325 § 1 k.c., jeżeli zastawnik zwróci rzecz zastawcy, zastaw wygasa bez względu na zastrzeżenia przeciwnie. Konfuzja oznacza zatem czynność prawną bądź zdarzenie prawne w postaci zespolenia w jednym podmiocie kilku uprawnień do rzeczy lub prawa, wskutek czego uprawnienie to wygasa. Do wygaśnięcia dochodzi z mocy prawa, kiedy wskutek czynności lub innych zdarzeń prawnych ten sam podmiot zaczyna łączyć uprawnienia wynikające z własności danej rzeczy lub prawa oraz uprawnienia z ograniczonego prawa rzeczowego obciążającego ową rzecz lub prawo. Konsekwencją jest podwojenie niektórych rodzajów uprawnień, a tym samym utrata funkcji przypisanej do danego prawa²⁸⁶.

Natomiast w sytuacji nabycia przez członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wszystkich lub większości udziałów w tej spółce nie dochodzi do połączenia pracownika i pracodawcy w jeden podmiot. Stosunek pracy członka zarządu zawarty jest z osobą prawną w postaci spółki kapitałowej, stanowiącej odrębny podmiot prawa²⁸⁷. Nawet w razie nabycia wszystkich udziałów w spółce w dalszym ciągu istnieje odrębność podmiotowa pracownika od pracodawcy. Głównym problemem staje się niemożliwość realizacji stosunku pracy, co w braku regulacji prawnych dopuszczających ustanie stosunku pracy w wyniku jego wygaśnięcia prowadzi do wniosku, że stosunek

²⁸⁵ Tamże, s. 49.

²⁸⁶ Tamże, s. 49; A. Machnikowska, *Komentarz do art. 247 k.c.*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, pod red. M. Załuckiego, Warszawa 2019, s. 605–607.

²⁸⁷ J.F. Oczkowski, *Zawarcie umowy o pracę...*, s. 24 i 27–29; M. Grześków, *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z większościowym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w świetle orzecznictwa*, PiZS 2021, nr 6, s. 50.

pracy ulega rozwiązaniu w sposób dorozumiany z chwilą dojścia do skutku czynności prawnej powodującej nabycie większości udziałów w spółce²⁸⁸.

6.2.4. Śmierć osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą

6.2.4.1. Jednostka organizacyjna jako pracodawca

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników. Z. Hajn zwraca uwagę, że zasadnicza rola tej regulacji nie polega na definiowaniu pracodawcy. Pełniejsze określenie tego pojęcia wynika z art. 22 § 1 k.p. Zdaniem Autora art. 22 § 1 k.p., dokładniej niż art. 3 k.p., wyjaśnia, kto jest pracodawcą, podczas gdy art. 3 k.p. wskazuje, kto może być pracodawcą albo kto ma zdolność prawną do zatrudniania pracowników²⁸⁹. Uznać zatem należy, że każdy podmiot określony w art. 3 k.p. może być pracodawcą pod warunkiem, że zatrudnia pracowników we własnym imieniu.

Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy. Sąd ten stwierdził, że prowadzony przez osobę fizyczną na jej rachunek warsztat rzemieślniczy, w którym zatrudnia się pracowników, jest pracodawcą. Zatrudnione w nim osoby nie są pracownikami właściciela warsztatu rzemieślniczego jako osoby fizycznej²⁹⁰. Ze stanowiskiem Sądu Najwyższego nie zgodził się Tadeusz Zieliński. Autor ten uznał, że placówki kierowane przez osoby fizyczne stanowią jedynie zakłady pracy w znaczeniu przedmiotowym, natomiast podmiotami zatrudniającymi pracowników świadczących pracę w tych stosunkach są właściciele tych jednostek jako osoby fizyczne²⁹¹. Przymiotu pracodawcy w tym rozumieniu nie będzie posiadała osoba fizyczna czy też jednostka

²⁸⁸ Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09 z głosem J. Drobot, s. 49–50.

²⁸⁹ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 20; Z. Hajn, *Definicje pracodawcy*, PiP 1994, nr 12, s. 48–57.

²⁹⁰ Uchwała SN(7) z 6.08.1980 r., V PZP 12/78, OSNC 1980, nr 12, poz. 226; podobne stanowisko zajął SN w uchwale z 29.10.1980 r., I PZP 35/80, OSNC 1981, nr 4, poz. 56, uznając, że placówka handlowo-usługowa prowadzona przez agenta jest zakładem pracy, zaś zatrudnione w tej placówce osoby nie są pracownikami właściciela zakładu.

²⁹¹ T. Zieliński, *Glosa do uchwały SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80*, OSP 1982, nr 11, poz. 211, s. 523.

organizacyjna działająca na podstawie upoważnienia wydanego przez pracodawcę i zatrudniająca pracowników w jego imieniu²⁹².

W kontekście tej części pracy na szczególną uwagę zasługuje możliwość zatrudniania pracowników przez jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, zgodnie z którym pracodawcą pracowników zatrudnionych w Biurze byłego Prezydenta RP jest to Biuro, a ich stosunki pracy wygasają z dniem śmierci byłego Prezydenta RP, co znajduje swoje uzasadnienie w art. 3 w zw. z art. 63² § 1 i 2 k.p. Jeżeli przepisy prawa pracy nie przewidują wygaśnięcia stosunku pracy z powodu trwałego braku osoby uprawnionej do dokonywania czynności w sprawach ze stosunku pracy, to konieczne staje się zastosowanie instytucji najbardziej zbliżonej do rozpatrywanej sprawy, czyli wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną (art. 63² k.p.). W konsekwencji Sąd Najwyższy przyjął, że śmierć osoby fizycznej pełniącej funkcję organu zarządzającego jednostką organizacyjną powoduje wygaśnięcie stosunku pracy²⁹³.

Stanowisko Sądu Najwyższego spotkało się z aprobatą części doktryny prawa. Grzegorz Wolak w głosie do omawianej uchwały zwrócił uwagę, że w tej sytuacji stosunek pracy nie może ulec rozwiązaniu²⁹⁴. W ocenie Autora do rozwiązania stosunku pracy dochodzi zawsze w następstwie jednostronnej bądź dwustronnej czynności prawnej. Natomiast śmierć nie może być kwalifikowana jako czynność prawna, lecz jako zdarzenie prawne. Kwestionuje on również wyrażoną w art. 63 k.p. koncepcję zamkniętego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. W tym zakresie Autor przychylił się do stanowiska Sądu Najwyższego, że przepisy prawa nie zawierają i nie mogą zawierać pełnego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Według niego koncepcję tę potwierdza odwołanie się do konstrukcji wygaśnięcia zobowiązań w Kodeksie cywilnym, co do której ustawodawca nie przewidział katalogu pełnego przyczyn wygaśnięcia zobowiązania. Tym samym

²⁹² Wyrok SN z 19.04.1979 r., I PR 16/79, OSNC 1979, nr 10, poz. 205; pogląd ten podzielił T. Zieliński w głosie do uchwały SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80, OSP 1982, nr 11, poz. 211, s. 521.

²⁹³ Uchwała SN z 1.02.2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.

²⁹⁴ G. Wolak, *O pojęciu pracodawcy – glosa do uchwały SN z 1.2.2017 r., III PZP 11/16*, MPP 2017, nr 8, s. 443.

należy uznać możliwość zastosowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w drodze analogii do art. 63² k.p. Jak zaznacza Autor, żadne argumenty nie uzasadniają utrzymywania stosunku pracy pracownika biura byłego Prezydenta RP po śmierci byłego Prezydenta²⁹⁵.

Odnosząc się do powyższego stanowiska Sądu Najwyższego oraz wypowiedzi przedstawicieli nauki prawa, należy wskazać, że prawo pracy dopuszcza zatrudnianie przez jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej²⁹⁶, jednakże przy spełnieniu dodatkowych warunków, których nie wymaga się od osób fizycznych i osób prawnych. Aby jednostka organizacyjna mogła zatrudniać pracowników, powinna posiadać uregulowaną strukturę, pozwalającą na kierowanie swoimi sprawami w stosunkach wewnętrznych, oraz majątek wyodrębniony z majątku członków bądź założycieli²⁹⁷. Oprócz tego jednostka organizacyjna może być pracodawcą, jeśli jest dopuszczona przez prawo²⁹⁸.

Dla możliwości zatrudniania pracowników przez jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej nie ma prawnego znaczenia stopień i zakres zorganizowania się tej jednostki jako pracodawcy²⁹⁹. Istotne znaczenie dla uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę ma przede wszystkim zdolność do zatrudniania pracowników. Zdolność tę posiadają jednostki mające warunki do uczestniczenia w obrocie prawnym pod własną „firmą”. Podstawą zdolności do zatrudniania pracowników tych jednostek jest osiągnięcie przez nie określonej przez prawo samodzielności organizacyjnej i posiadanie majątku, którym dysponuje w sensie prawnym organizacja jako abstrakcyjny podmiot symbolizujący określoną osobę lub osoby. Chodzi o właściciela lub właścicieli zakładu prowadzonego pod firmą tej

²⁹⁵ Tamże, s. 443.

²⁹⁶ Wyrok SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, Lex nr 151288, w którym Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawcą może być jednostka organizacyjna w formie spółki jawnej.

²⁹⁷ K.W. Baran, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2018, s. 48; M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 63; J. Stelina, *Prawo...*, s. 130; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, MPP 2007, nr 3, s. 121; L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998, nr 5, s. 38; wyrok SN z 19.04.1979 r., I PR 16/79, OSNC 1979, nr 10, poz. 205.

²⁹⁸ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 122; L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 53–54; M. Piankowski, *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, GSP 2005, t. 14, s. 961.

²⁹⁹ J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy*, Toruń 2009, s. 168.

jednostki³⁰⁰. Ponadto aktualnie powszechnie przyjmuje się, że Skarb Państwa nie może być pracodawcą, gdyż nie jest jednostką organizacyjną, lecz bytem czysto normatywnym, stanowiącym punkt zahaczenia dla praw i obowiązków majątkowych związanych z działalnością jednostek państwowych nieposiadających podmiotowości cywilnoprawnej³⁰¹. Zdolność do zatrudniania pracowników mają za to jednostki organizacyjne Skarbu Państwa³⁰². Ustawodawstwo polskie uznaje za pracodawców urzędy, biura państwowe i samorządowe, jak również inne pozbawione osobowości prawnej jednostki budżetowe, które są pracodawcami pozornymi i formalnymi. Są one w całości finansowane z budżetu państwa, gminy lub powiatu bądź innej samorządowej osoby prawnej³⁰³. Innymi przykładami nieposiadających osobowości prawnej jednostek organizacyjnych, które mogą zatrudniać pracowników, są: wspólnoty mieszkaniowe³⁰⁴, spółki osobowe³⁰⁵, spółki kapitałowe w organizacji³⁰⁶, stowarzyszenia

³⁰⁰ T. Zieliński, *Komentarz do art. 3 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 140.

³⁰¹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 127. Warto wskazać, że zdaniem Z. Hajna (w: *Pojęcie pracodawcy...*, s. 26) z art. 2 ustawy dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 89, poz. 402) wynikało wprost, że pracodawcą urzędników służby cywilnej był państwo, a nie urząd, jak można byłoby uznać na podstawie art. 3 k.p. Przepis ten stanowił, że urzędników służby cywilnej zatrudnia się na podstawie mianowania w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej. Zdaniem Autora przepis ten wskazywał, że akt mianowania nawiązuje stosunek pracy urzędnika z państwem jako pracodawcą, zaś urząd, w którym urzędnik zostaje zatrudniony, jest tylko zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym. Z. Hajn sformułował także postulat (w: *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, PiZS 2000, nr 10, s. 80) o powrót do koncepcji państwa jako pracodawcy w stosunkach pracy w sferze budżetowej i traktowania urzędu jako zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Argumentem przemawiającym za zasadnością tego poglądu miałyby być to, że przyjęcie tej koncepcji odfałszowałoby obraz stosunków pracy w sferze budżetowej, nazywając pracodawcą tego, kto nim faktycznie jest. Problem ten stanowi, zdaniem Autora, element szerszego postulatu powrotu do właścicielskiego modelu pracodawcy.

³⁰² J. Stelina, *Prawo...*, s. 132; M. Dziurda, *Zdolność sądowa jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej w sprawach o roszczenia funkcjonariuszy*, PiZS 2021, nr 1, s. 31.

³⁰³ Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, PiZS 2000, nr 10, s. 8.

³⁰⁴ Artykuł 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali, Dz.U. Nr 85, poz. 388.

³⁰⁵ Artykuł 8 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. Nr 94, poz. 1037, z późn. zm., dalej cyt. jako k.s.h.

³⁰⁶ Artykuł 11 § 1 k.s.h.

zwykle³⁰⁷. Przymiot pracodawcy mają także jednostki organizacyjne niebędące samodzielnymi jednostkami w świetle innych działów prawa, lecz wchodzą w skład tych podmiotów jako ich mniejsze jednostki organizacyjne, np. pod nazwą oddziałów, filii oraz są upoważnione do samodzielnego zatrudniania pracowników³⁰⁸.

We wspomnianej uchwale z dnia 1 lutego 2017 r. Sąd Najwyższy uznał, że pracodawcą pracownicy zatrudnionej w Biurze byłego Prezydenta RP było to Biuro jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Sąd Najwyższy ustalił, że Biuro byłego Prezydenta RP spełnia warunki uznania tej jednostki organizacyjnej za pracodawcę.

Przed wszystkim Biuro byłego Prezydenta RP zostało dopuszczone przez prawo na podstawie ustawy z dnia 30 maja 1996 r. o uposażeniu byłego Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej³⁰⁹ oraz zarządzenia nr 14 Szefa Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 września 1996 r. w sprawie warunków techniczno-organizacyjnych oraz trybu przekazywania środków na utworzenie i funkcjonowanie biur byłych Prezydentów³¹⁰. Jak ustalił Sąd Najwyższy, z § 1 zarządzenia wynika, że do obsługi swojej działalności były Prezydent RP może utworzyć biuro. O utworzeniu i zniesieniu biura powiadamia się pismem Szefa Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Czynności, o których mowa w zarządzeniu, może dokonywać były Prezydent lub osoba przez niego pisemnie upoważniona.

Z art. 4 ustawy o uposażeniu byłego Prezydenta RP wynika, że na prowadzenie biura przysługują środki finansowe w wysokości i na zasadach określonych dla posłów otrzymujących środki finansowe na utworzenie,

³⁰⁷ Artykuł 40 ust. 1a ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach, Dz.U. Nr 20, poz. 104.

³⁰⁸ L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo...*, s. 53.

³⁰⁹ Dz.U. Nr 75, poz. 356, dalej cyt. jako ustawa o uposażeniu byłego Prezydenta RP.

³¹⁰ Sąd Najwyższy podał, że Biuro byłego Prezydenta RP utworzono na podstawie zarządzenia nr 14 Szefa Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 września 1996 r. (niepublikowanego, ze zmianami), wydanego na podstawie § 2 ust. 3 statutu Kancelarii Prezydenta, stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 2/96 Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 stycznia 1996 r. w sprawie nadania statutu Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej oraz w związku z wyżej powołanym art. 4 i 9 ustawy z dnia 30 maja 1996 r. o uposażeniu byłego Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

funkcjonowanie i finansowanie biura poselskiego³¹¹. Ponadto w myśl art. 9 ustawy o uposażeniu byłego Prezydenta wydatki wynikające z uprawnień określonych w art. 2 i art. 4 ustawy są pokrywane z budżetu państwa w części dotyczącej Kancelarii Prezydenta. Z zarządzenia nr 14 Szefa Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 września 1996 r. wynika także, że środki finansowe na prowadzenie biura ustala się miesięcznie w formie ryczału w wysokości określonej dla posłów. Ryczałt przysługuje od dnia utworzenia biura, po powiadomieniu, o którym mowa w § 1, i jest przeznaczony, wraz z odsetkami z tytułu oprocentowania środków z tego ryczału, na działalność biura. Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej przekazuje z góry, od pierwszego dnia miesiąca, ryczałt na konto Biura i nie refunduje wydatków przekraczających limit kwot ryczału (§ 2). Nowo utworzonemu Biuru Kancelaria Prezydenta zapewnia wyposażenie w meble i inne przedmioty. Kancelaria zapewnia także środki finansowe na ewentualne pracownicze roszczenia odszkodowawcze wynikające z prawidłowo zawartych umów o pracę pracowników Biura otrzymujących wynagrodzenia ze środków przysługujących na działalność Biura z tytułu ryczału (§ 11)³¹².

Ponadto Biuro byłego Prezydenta RP dysponowało własnym, wyodrębnionym majątkiem, w tym środkami pieniężnymi na jego prowadzenie. Biuro posiadało numer REGON, co również świadczy o wyodrębnieniu go w obrocie prawnym. Przy tym Biuro nie zostało utworzone przez byłego Prezydenta RP do celów prywatnych czy też do ewentualnego prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Wówczas mogłoby to uzasadniać założenie, że sam Prezydent RP, jako osoba fizyczna bądź osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, jest pracodawcą zatrudnianych przez siebie pracowników. Zarówno powstanie, jak i działalność Biura byłego Prezydenta RP nie wynikały z osobistych potrzeb byłego Prezydenta RP. Funkcjonowanie Biura

³¹¹ Warto nadmienić, że w przypadku biur poselskich lub senatorskich pracodawcą osób zatrudnionych w tych biurach jest odpowiednio poseł lub senator. W odróżnieniu bowiem od Biura byłego Prezydenta RP ustawodawca w art. 23 ust. 4 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz.U. Nr 73, poz. 350 z późn. zm.) zdecydował, że poseł lub senator może zatrudniać pracowników w biurze we własnym imieniu na czas określony, nie dłuższy niż czas sprawowania mandatu. Działalność posła lub senatora może być wspierana przez społecznych współpracowników. W konsekwencji pracodawcą pracowników wykonujących pracę w biurze poselskim lub senatorskim jest poseł lub senator, a nie biuro.

³¹² Uchwała SN z 1.02.2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.

nie było wynikiem inicjatywy Prezydenta jako osoby fizycznej, lecz efektem jego aktywności jako byłego Prezydenta RP. W konsekwencji Biuro miało możliwość bycia stroną stosunków pracy oraz stosunków zobowiązaniowych. Samodzielnie prowadziło swoje sprawy i realizowało zadania związane z działalnością byłego Prezydenta RP w sferze publicznej³¹³. Za uznaniem Biura byłego Prezydenta RP jako pracodawcy przemawia także przytoczony powyżej pogląd Z. Hajna, zgodnie z którym pracodawcami mogą być biura państwowe³¹⁴.

Sąd Najwyższy ostatecznie stwierdził, że przyznanie danej jednostce organizacyjnej zdolności do samodzielnego zatrudniania pracowników powinno być konsekwencją jej wyodrębnienia organizacyjno-technicznego i finansowego w stopniu umożliwiającym samodzielne realizowanie stosunków pracy oraz ponoszenie odpowiedzialności za wynikające z nich zobowiązania³¹⁵.

W omawianym przypadku jedyną osobą dokonującą czynności prawnych z zakresu stosunku pracy jedynej pracownicy Biura był były Prezydent RP, czyli osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. W wyniku śmierci byłego Prezydenta RP nastąpił trwały brak osoby uprawnionej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym do złożenia pracownicy oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy uznał, że zasadne jest zastosowanie instytucji najbardziej zbliżonej do rozpoznawanej sytuacji w postaci wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną (art. 63² k.p.). Na podstawie art. 3 w związku z art. 63² § 1 i 2 k.p. Sąd Najwyższy orzekł, iż stosunek pracy pracownicy wygasł z dniem śmierci Prezydenta RP, czyli osoby fizycznej sprawującej funkcję organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą.

W moim przekonaniu stanowisko Sądu Najwyższego nie zasługuje na aprobatę. Ustawodawca w prawie polskim szczegółowo określił katalog przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Wśród przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy nie ujęto śmierci osoby fizycznej zarządzającej pracodawcą jako

³¹³ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyny nieujętej w przepisach prawa – glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16*, St.Iur.Torun. 2019, t. XXV, s. 208.

³¹⁴ Z. Hajna, *Regulacja pozycji prawnej...*, s. 8.

³¹⁵ Uchwała SN z 1.02.2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.

jednostką organizacyjną. Z tego powodu śmierć Prezydenta RP jako osoby zarządzającej Biurem byłego Prezydenta RP nie może powodować skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy pracownicy tego Biura. Prezydent RP nie posiadał statusu pracodawcy, więc nie było podstaw do uznania, że wskutek jego śmierci doszło do wygaśnięcia stosunku pracy pracownicy³¹⁶.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że w orzecznictwie pojawiają się przypadki zbliżone do omawianego stanu faktycznego. Sąd Apelacyjny w Gdańsku rozpoznawał sprawę pracownicy zatrudnionej w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółka miała jednego wspólnika, który jednocześnie pełnił funkcję w jednoosobowym zarządzie. Z chwilą śmierci wspólnika spółki pojawiły się wątpliwości dotyczące tego, czy stosunek pracy pracownicy spółki trwa, czy doszło do jego wygaśnięcia wobec śmierci pracodawcy. Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta pomiędzy pracownicą a członkiem zarządu reprezentującym spółkę jako pracodawcę nie wygasła w chwili jego śmierci. Sąd ten wyjaśnił, że choć zgodnie z treścią art. 63² § 1 k.p. z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, to jednak przepis ten nie ma zastosowania w razie śmierci osoby fizycznej, która prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki handlowej. W takim przypadku pracodawcą jest spółka. Nawet gdyby do zmarłej osoby fizycznej należały wszystkie jej udziały lub akcje, śmierć takiego wspólnika czy akcjonariusza nie pociąga za sobą wygaśnięcia stosunków pracy (ani też przejścia zakładu pracy na inną osobę). Śmierć wspólnika może natomiast prowadzić do rozwiązania spółki. W rezultacie nastąpi rozwiązanie umów o pracę, a nie ich wygaśnięcie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego śmierć jedyne go udziałowca spółki pozostała bez wpływu na ważność oraz sam fakt dalszego trwania zawartej pomiędzy spółką a pracownicą umowy o pracę. Śmierć członka jednoosobowego zarządu nie spowodowała, że spółka jako osoba prawna oraz pracodawca przestała istnieć³¹⁷.

³¹⁶ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 213 i nast.

³¹⁷ Wyrok SA w Gdańsku z 31.01.2012 r., III AUa 1071/11, POSAG 2012, nr 2, poz. 105–110; T. Liszcz, *Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy*, PiZS 1997, nr 7–8, s. 36; P. Wąż, *Komentarz do art. 63² k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2020, Legalis online, dostęp online: 24.08.2022: <https://prima.uwb.edu.pl:2056/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmbobqxalrvguytonrtga4q>; A. Sobczyk, *Komentarz do art. 63² k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 337–338.

W tym kontekście należy zauważyć, iż wyrażony w art. 3 k.p. krąg podmiotów posiadających status pracodawcy nie został rozszerzony na osoby fizyczne pełniące funkcję organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, gdyż *de facto* nie pełnią one takiej funkcji³¹⁸. Ustawodawca w art. 3¹ § 1 k.p. wyraźnie zaznaczył, że w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną czynności ze stosunku pracy podejmuje osoba, organ zarządzający albo inna wyznaczona osoba. Przepis ten reguluje mechanizm reprezentacji jednostek organizacyjnych mających status pracodawcy³¹⁹. Nie rozszerza pojęcia pracodawcy na osoby zarządzające tą jednostką. Wskazuje on jedynie na kompetencje do podejmowania czynności w imieniu i na rzecz jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą³²⁰. Jeżeli określona jednostka organizacyjna trwale zostanie pozbawiona podmiotu reprezentującego ją w sferze stosunków prawnych, to nie oznacza to, że traci ona swój byt prawny równoznaczny ze śmiercią pracodawcy. Z tego względu śmierć osoby fizycznej wyznaczonej do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych ze stosunku pracy nie może być objęta tymi samymi skutkami prawnymi w obszarze prawa pracy, co śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną. W omawianej sprawie Biuro byłego Prezydenta RP nie przestało istnieć pomimo śmierci byłego Prezydenta RP. Powstały przede wszystkim podstawy do jego likwidacji, ponieważ ustała konieczność prowadzenia spraw byłego Prezydenta. W sferze zatrudnienia pracownicy zmienił się jedynie zakres obowiązków, do których od tej chwili należało podejmowanie czynności zmierzających do likwidacji jednostki organizacyjnej będącej jej pracodawcą.

6.2.4.2. Sposób zakończenia stosunku pracy w przypadku śmierci osoby zarządzającej pracodawcą

W sprawie rozpoznanej przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 1 lutego 2017 r. nie mogło dojść do wygaśnięcia stosunku pracy pracownicy Biura byłego Prezydenta RP. Przepisy prawa pracy nie wskazują zdarzenia w postaci

³¹⁸ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 214.

³¹⁹ K.W. Baran, *Komentarz do art. 3 k.p.*, [w:] *Komentarz...*, s. 54.

³²⁰ Tamże, s. 55–56 i 58.

śmierci osoby fizycznej dokonującej za pracodawcę czynności prawnych z zakresu stosunku pracy jako przyczyny wygaśnięcia tego stosunku. Warto rozważyć, w jaki sposób w takich przypadkach może dojść do zakończenia stosunku pracy.

W pierwszej kolejności warto zauważyć, że jedyna pracownica Biura byłego Prezydenta RP po śmierci byłego Prezydenta RP zajęła się likwidacją Biura. Problematyce likwidacji pracodawcy jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy poświęcona jest osobna część niniejszej pracy. Jedynie w odniesieniu do omawianej sytuacji warto ponownie zaznaczyć, że zdarzają się przypadki, gdy pomimo zlikwidowania podmiotu prawa będącego pracodawcą nie doszło do uprzedniego rozwiązania wszystkich stosunków pracy. Wówczas uzasadniona jest teza, że z chwilą zakończenia likwidacji pracodawcy doszło do rozwiązania stosunku pracy za dorozumianym porozumieniem stron (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Trudno jest bowiem przyjąć, że stosunek pracy istnieje pomimo utraty bytu prawnego jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą w wyniku zakończenia likwidacji pracodawcy³²¹. Moim zdaniem również w tym przypadku Sąd Najwyższy mógł sięgnąć do konstrukcji dorozumianego porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy.

Uważam, że możliwe było również rozważenie zastosowania konstrukcji rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 108 k.c. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 300 k.p. Stosownie do brzmienia art. 108 k.c. pełnomocnik nie może być drugą stroną czynności prawnej, której dokonuje w imieniu mocodawcy, chyba że co innego wynika z treści pełnomocnictwa albo że ze względu na treść czynności prawnej wyłączona jest możliwość naruszenia interesów mocodawcy. Przepis ten stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pełnomocnik reprezentuje obie strony. Wynika z tej regulacji, że dokonanie przez pełnomocnika czynności prawnej z samym sobą ma miejsce wówczas, gdy pełnomocnik składa lub odbiera oświadczenie woli, z jednej strony, w imieniu reprezentowanego, z drugiej strony, w imieniu własnym. Następuje to również

³²¹ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 5; A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 200–201; wyrok SN z 17.02.2015 r., I UK 227/14, Lex nr 1653741; również orzeczenia powołane przez Sąd Najwyższy w tym wyroku, tj. wyrok SN z 5.03.1999 r., I PKN 627/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 355; wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 209/01, OSNMS 2004, nr 5, poz. 79; czy też np. wyrok SN z 8.11.2012 r., II UK 84/12, OSNP 2013, nr 19–20, poz. 232; wyrok SN z 26.11.2002 r., I PKN 659/00, Lex nr 577449.

w sytuacji, gdy pełnomocnik, reprezentując obie strony czynności prawnej, składa lub odbiera oświadczenie w imieniu obu reprezentowanych stron. Przepis art. 108 k.c. ma zastosowanie także wtedy, gdy ta sama osoba jest stroną czynności prawnej i działa z jednej strony jako organ osoby prawnej, a z drugiej – we własnym imieniu i na swoją rzecz³²². Ponadto dokonywana w ten sposób czynność prawna nie może stwarzać możliwości naruszenia interesów pracodawcy. W przeciwnym razie może ona zostać uznana za nieważną³²³.

W omawianej sprawie pracownica Biura po śmierci byłego Prezydenta RP podjęła czynności zmierzające do zakończenia istniejących zobowiązań i doprowadzenia do zlikwidowania Biura. Można byłoby przyjąć, że z chwilą śmierci byłego Prezydenta RP, będącego organem zarządzającym Biurem byłego Prezydenta jako pracodawcą, funkcja osoby zarządzającej jednostką organizacyjną będącą pracodawcą przeszła na jedyną pracownicę tego Biura. Od tej pory samodzielnie podejmowała ona czynności związane z jego likwidacją. Z dniem śmierci byłego Prezydenta RP pracownica Biura nabyła status osoby reprezentującej pracodawcę w sferze stosunków pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.

W tym miejscu warto odnotować, że znane są inne przypadki nabycia przez pracownika uprawnień pracodawcy bądź osoby zarządzającej pracodawcą w następstwie niemożności podejmowania przez te osoby czynności w sferze stosunków pracy. J. Stelina jako przykład takiej sytuacji wskazał wyznaczenie zastępcy odwołanego komornika spośród osób zatrudnionych w kancelarii komorniczej. Zastępcy przysługują uprawnienia odwołanego komornika, który wykonuje czynności w ramach postępowań egzekucyjnych w sprawach niezakończonych oraz prowadzi kancelarię. Natomiast z punktu widzenia prawa pracy wykonuje uprawnienia pracodawcy wobec osób zatrudnionych w kancelarii komorniczej. Pełnienie funkcji zastępcy komornika ma z natury charakter tymczasowy. Trwa ono do czasu przejęcia kancelarii przez nowego komornika lub jej likwidacji, jeżeli nowy komornik utworzy nową kancelarię. Zdaniem Autora nie zmienia to jednak faktu, że wszedłszy w rolę

³²² Postanowienie SN z 20.03.2019 r., IV CSK 395/18, Lex nr 2640571; wyrok SN z 7.07.2005 r., IV CK 28/05, Lex nr 180911.

³²³ Wyrok SN z 13.05.2005 r., IV CK 691/04, Lex nr 1111004.

odwołanego komornika, zastępca staje się pracodawcą osób zatrudnionych w kancelarii komorniczej³²⁴.

W nauce prawa pracy wyrażano opinie, że oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie upoważnienia danej osoby do podejmowania w jego imieniu czynności prawnych związanych z zawartymi stosunkami pracy powinno zostać złożone wyraźnie i musi określać zakres upoważnienia zarządzającego³²⁵. Moim zdaniem wydaje się jednak uzasadnione odejście od sztywnego określenia formy pełnomocnictwa do działania w imieniu pracodawcy w podejmowaniu czynności prawnych dotyczących stosunków pracy. Większość stanowisk przedstawicieli doktryny opiera się na założeniu, iż art. 3¹ k.p. w żaden sposób nie wskazuje metody wyznaczenia reprezentanta pracodawcy do czynności prawnych ze stosunków pracy. Akcentuje się, że dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką lub inną wyznaczoną do tego osobę nie jest uzależnione od udzielenia jej pełnomocnictwa³²⁶. Może to nastąpić w każdym dopuszczalnym prawem trybie³²⁷, w tym zwłaszcza na mocy jednostronnych bądź dwustronnych czynności prawnych, decyzji i zarządzeń administracyjnych czy też orzeczeń organów danej jednostki. Dopuszcza się także wyznaczenie osoby reprezentującej pracodawcę w czynnościach prawnych związanych ze stosunkami pracy w sposób konkludentny, następujący w wyniku zachowania pracodawcy³²⁸. Powyższe zapatrywanie nie znajduje potwierdzenia w orzecznictwie. W większości stanowisk Sądu Najwyższego przyjęto, że wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób

³²⁴ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 231.

³²⁵ Wyrok SN z 20.09.2005 r., II PK 412/04, Lex nr 188100; M.T. Romer, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012, s. 48–49; K. Walczak, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 9; T. Liszcz, *Prawo...*, s. 131–132.

³²⁶ Wyrok SN z 2.02.2001 r., I PKN 226/00, Lex nr 55412; A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019, s. 20.

³²⁷ W. Muszalski, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2019, s. 15.

³²⁸ K.W. Baran, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Komentarz...*, s. 56–57; T. Zieliński, G. Goździewicz, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 64–65; P. Korus, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2018, s. 11–12.

dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa³²⁹. Istotne jest tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną³³⁰.

Odnosząc powyższe do sytuacji pracownicy Biura byłego Prezydenta RP, należy wskazać, że w związku ze śmiercią byłego Prezydenta RP stała się ona jedyną osobą, która podejmowała czynności prawne w imieniu i na rzecz Biura. Sąd Najwyższy nie wskazał przy tym, czy istniało formalnie udzielone pełnomocnictwo do działania pracownicy w imieniu Biura. W braku pisemnego umocowania do działania z ramienia pracodawcy można zaakceptować dominujący obecnie pogląd o dorozumianym upoważnieniu do działania w imieniu pracodawcy. W tym przypadku z dniem śmierci byłego Prezydenta RP pracownica Biura stała się jedyną osobą uprawnioną do podejmowania czynności prawnych w imieniu i na rzecz likwidowanego Biura.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Najwyższego pełniła ona funkcję likwidatora jednostki organizacyjnej i wypowiadała m.in. zawierane umowy cywilnoprawne. Sąd Najwyższy powinien zatem rozważyć, czy pracownik, działając jako pełnomocnik pracodawcy, może podjąć czynność prawną w postaci wypowiedzenia swojego stosunku pracy. Taka konstrukcja prawna była już brana pod uwagę w sprawie, w której sprawowany był zarząd nad przedsiębiorstwem przez osobę będącą jednocześnie pracownikiem tego przedsiębiorstwa³³¹. Osoba ta była obowiązana do rozwiązania stosunków pracy z pracownikami zarządzanego przedsiębiorstwa oraz jako jedyna posiadała do tego uprawnienie. Jednocześnie była pracownikiem zarządzanej jednostki. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli określona osoba działa za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną w sprawach z zakresu prawa pracy jako osoba zarządzająca w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., a jednocześnie jest pracownikiem tej jednostki, może ona wypowiedzieć swój

³²⁹ Tak m.in. w wyroku SN z 25.05.2016 r., II PK 126/15, Lex nr 2093751, w wyroku SN z 7.12.2012 r., II PK 121/12, Lex nr 1284747 i w wyroku SN z 10.06.2014 r., II PK 207/13, Lex nr 1488759.

³³⁰ Wyrok SN z 25.05.2016 r., II PK 126/15, Lex nr 2093751.

³³¹ Wyrok SN z 29.05.2006 r., I PK 189/05, Lex 203579.

własny stosunek pracy. Istotne jest to, iż byłaby w tym okresie jedyną osobą uprawnioną do dokonywania czynności prawnych w ramach stosunku pracy i nie występowałaby jako pracodawca, lecz jako osoba zarządzająca jednostką organizacyjną. Wówczas osoba ta działałaby jedynie w imieniu pracodawcy³³².

Pogląd wyrażony w przedstawionym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 29 maja 2006 r. zyskał aprobatę przedstawicieli doktryny prawa pracy³³³. W kontekście tego orzeczenia M. Raczkowski uznał, że o braku naruszenia interesu pracodawcy w rozumieniu art. 108 k.c. w związku z art. 300 k.p. można mówić w przypadkach, w których pracownik reprezentujący jednocześnie pracodawcę i siebie samego nie kształtuje swojej sytuacji lepiej w porównaniu z innymi pracownikami. Zagrożenie takie nie występuje w dokonaniu samej czynności rozwiązującej, jaką jest wypowiedzenie³³⁴. W tym sensie czynność prawna podjęta przez pracownicę Biura byłego Prezydenta RP z zamiarem rozwiązania swojego stosunku pracy pozostawałaby w zgodzie z interesem pracodawcy w rozumieniu art. 108 k.c. W interesie likwidowanego Biura jako pracodawcy było zakończenie wszystkich istniejących zobowiązań, w tym zawartych umów o pracę. Co więcej, wypowiedzenie przez pracownika swojego stosunku pracy nie powoduje korzystniejszego kształtowania jego sytuacji, gdyż dokonana w tym celu czynność prawna prowadzi do ustania jego stosunku pracy. Z tych powodów uważam, że przy braku osób wykonujących za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności prawnych z zakresu prawa pracy, istnieje możliwość rozwiązania przez pracownika swojego stosunku pracy zgodnie z art. 108 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W takich sytuacjach nie ma podstaw do zastosowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy.

³³² Tamże.

³³³ W. Sanetra, *Komentarz do art. 3¹ k.p.*, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 35; M. Raczkowski, *Komentarz do art. 300 k.p.*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1154; A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 3¹...*, s. 21; K. Flaga-Gieruszyńska (red.), *Komentarz do art. 1064¹ k.p.c.*, [w:] *Postępowanie w sprawach gospodarczych. Komentarz do wybranych przepisów KPC i ustawy o rozpoznawaniu przez sądy spraw gospodarczych*, Warszawa 2014, s. 342.

³³⁴ M. Raczkowski, *Komentarz...*, s. 1154.

6.3. Przyjęta koncepcja charakteru katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

Rozstrzygnięcie o zasadności jednej z koncepcji katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy nie jest proste. Pogląd o otwartym katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy spotyka się z zasadną krytyką przedstawicieli nauki prawa pracy. W ocenie B. Cudowskiego katalog zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy ma charakter zamknięty, a zdarzenie prawne nieujęte w przepisie prawa jako przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy powoduje możliwość zastosowania konstrukcji jednostronnego bądź dwustronnego dorozumianego rozwiązania stosunku pracy³³⁵.

Uważam, że należy przychylić się do koncepcji zamkniętego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy.

Powszechnie kładzie się nacisk na odrębność norm prawa pracy od norm prawa cywilnego co do wygaśnięcia stosunków pracy i wygaśnięcia stosunków cywilnoprawnych. Zasadniczo w stosunkach pracy nie mają zastosowania przepisy prawa cywilnego o wygaśnięciu zobowiązań. Zdarzenia powodujące według prawa cywilnego wygaśnięcie zobowiązań są w prawie pracy uregulowane odrębnie, zaś terminologia Kodeksu pracy w tej materii niezupełnie pokrywa się z terminologią cywilistyczną³³⁶. Wygaśnięcie zobowiązania w prawie cywilnym związane jest głównie z czynnościami prawnymi stron stosunku cywilnoprawnego i realizacją umówionego świadczenia. Z racji tego cywilistyczna konstrukcja prawna wygaśnięcia zobowiązania jest znacznie szersza niż wygaśnięcie stosunku pracy. W zależności od rodzaju stosunku prawnego świadczenie w stosunku cywilnoprawnym z reguły polega na zachowaniu, które stanowi czynność prawną. Rzadziej występuje zdarzenie prawne jako podstawa do wygaśnięcia zobowiązania. Tymczasem w prawie pracy wygaśnięcie stosunku pracy jest utożsamiane wyłącznie ze zdarzeniami prawnymi niebędącymi czynnościami prawnymi³³⁷. Jednocześnie prawo pracy nie funkcjonuje obecnie jako część prawa cywilnego, ale stanowi samodzielną

³³⁵ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 3; podobnie A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Ustanie umownego stosunku...*, s. 519–520.

³³⁶ T. Zieliński, *Prawo pracy...*, s. 141; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 659; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 213 i 217.

³³⁷ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 659.

gałąź prawa. Jedynie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Co więcej, w orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których przyjmowano wygaśnięcie stosunku pracy z powodu upływu czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, nie odwoływano się do przepisów prawa cywilnego o wygaśnięciu zobowiązań³³⁸. W moim przekonaniu instytucję wygaśnięcia stosunku pracy kompleksowo uregulowano w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych, wobec czego nie ma potrzeby sięgania w tej materii do norm prawa cywilnego.

Trzeba zgodzić się z argumentem, że wygaśnięcie stosunku pracy może nastąpić wyłącznie z przyczyn ujętych w przepisach prawa. Omawiany sposób ustania stosunku pracy nie może być domniemywany ani wyprowadzany w drodze analogii z innych norm prawnych, gdyż założeniem ustawodawcy było precyzyjne i kompleksowe uregulowanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Analizowaną instytucję przewidziano dla szczególnych i z reguły nagłych przypadków, w których trudno mówić o dalszym obowiązywaniu stosunku pracy i możliwości jego rozwiązania (np. śmierć strony stosunku pracy, upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania). Zakwalifikowanie zdarzenia prawnego jako podstawy wygaśnięcia stosunku pracy musi być poprzedzone szczegółową weryfikacją możliwości zakończenia stosunku pracy z tej przyczyny poprzez odwołanie się do konkretnej normy prawnej przewidującej ten skutek³³⁹.

Teza ta znajduje potwierdzenie w większości wypowiedzi sądów, zgodnie z którymi nawet w wątpliwych przypadkach co do dalszego trwania stosunku pracy nie następuje wygaśnięcie stosunku pracy. Nie powoduje zatem wygaśnięcia stosunku pracy uznanie pracownika za całkowicie niezdolnego do pracy³⁴⁰, odmowa ponownego zatrudnienia pracownika, jeśli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.)³⁴¹, utrata przez pielęgniarkę prawa wykonywania zawodu³⁴², zatrudnienie kierownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej

³³⁸ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 3.

³³⁹ J. Drobot, *Glosa...*, s. 50.

³⁴⁰ Wyrok SN z 26.06.1998 r., I PKN 207/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 455.

³⁴¹ Wyrok SN z 23.11.2001 r., I PKN 657/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 534.

³⁴² R. Sadlik, *Wygaśnięcie prawa...*

spośród zatrudnionych wcześniej pracowników z uwagi na nawiązanie kolejnego stosunku zatrudnienia³⁴³.

Podstawą wygaśnięcia stosunku pracy nie jest także upływ terminu, na jaki została zawarta umowa o pracę³⁴⁴. W przypadku terminowej umowy o pracę (umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony) upływ czasu, na jaki zawarto umowę, jest przedmiotem zgodnego oświadczenia woli stron co do czasu trwania umowy³⁴⁵. Założenie, że pewne zdarzenia niewyrażone wprost w przepisie prawa pracy powodują wygaśnięcie stosunku pracy, może skutkować nadużywaniem tej instytucji poprzez dowolne i arbitralne doprowadzanie do wygaszania stosunków pracy³⁴⁶.

Z kolei zaakceptowanie koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy powodowałoby bezprawne pozbawienie pracownika ochrony jego stosunku pracy. Uznanie, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, nie musi być poprzedzone złożeniem oświadczenia woli nakierowanego na wygaśnięcie stosunku pracy³⁴⁷. Co za tym idzie, pracodawca nie podaje przyczyny wygaśnięcia tego stosunku, jak ma to miejsce chociażby w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). Wygaśnięcie stosunku pracy nie jest również konsultowane z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 38 k.p.).

Co więcej, wygaśnięcie stosunku pracy może nastąpić wobec pracownika objętego ogólną bądź szczególną ochroną stosunku pracy³⁴⁸. Chodzi m.in. o pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.), w trakcie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 41 k.p.), w przypadku pracownicy w ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.) czy też urlopu rodzicielskiego (art. 182¹§ w zw. z art. 177

³⁴³ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 4

³⁴⁴ Tamże, s. 2–3; odmiennie A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki...*, s. 5; B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 93; Z. Salwa, *Wygaśnięcie...*, s. 18 i n.; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy...*, s. 235; wyrok SN z 19.11.1997 r., I PKN 390/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 510; wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786; wyrok SN z 8.06.2001 r., I PKN 490/00, OSNP 2003, nr 8, poz. 200.

³⁴⁵ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 665.

³⁴⁶ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 217–218.

³⁴⁷ A. Tomanek, *Stosunki pracy...*, s. 201.

³⁴⁸ B. Bury, *Sądowa weryfikacja wygaszania...*, s. 197.

§ 1 k.p.). Przyjęcie, że stosunek pracy wygaś, może decydować o podleganiu przez pracownika ubezpieczeniom społecznym³⁴⁹. Pracownikowi zasadniczo nie przysługuje również odprawa pracownicza na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników³⁵⁰. Przepis ten znajduje zastosowanie również w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych, na zasadach określonych w art. 10 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Zatem odprawa pieniężna jest przyznawana na skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Stąd też przyznanie prawa do odprawy w sytuacji wygaśnięcia stosunku pracy jest niespójne z innymi podstawami prawnymi dotyczącymi możliwości przyznania prawa do odprawy pieniężnej. Co do zasady bowiem odprawa przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy, nie zaś wygaśnięcia tego stosunku³⁵¹.

Co równie istotne, konsekwencją uznania, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy mimo braku wyraźnego uregulowania danego zdarzenia w ustawie jest zasadniczo brak możliwości skorzystania przez pracownika lub pracodawcę z powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2008 r. wyraził zdanie, że żądanie ustalenia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę³⁵². Powództwo o ustalenie trwania stosunku pracy jest w takiej sytuacji bezzasadne, gdyż nie jest możliwe uznanie nieważności wygaśnięcia stosunku pracy³⁵³. Z drugiej jednak strony podkreśla się, że w niektórych wypadkach powództwo ustalające może mieć uzasadnienie. Będzie to miało miejsce w razie zaistnienia obiektywnej niepewności co do trwania stosunku pracy,

³⁴⁹ B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 5 i 7.

³⁵⁰ Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych.

³⁵¹ A. Jamróz, *Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika*, Białystok 2016, s. 89.

³⁵² Wyrok SN z 20.03.2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 193; A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9.

³⁵³ Wyrok SN z 13.02.1997 r., I PKN 6/97, OSNP 1997, nr 19, poz. 376.

np. w kwestii nieprzerwanego okresu tymczasowego aresztowania pracownika bądź jego przejścia w trybie określonym w art. 63² § 3 pkt 1 k.p.³⁵⁴

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy nie ma zastosowania instytucja przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Kwestia ta odgrywa istotną rolę w sytuacjach tzw. masowego wygaszania stosunków pracy pracowników jednostek organizacyjnych administracji publicznej³⁵⁵. Niewłaściwe uznanie, że w danej sytuacji doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powoduje także pozbawienie pracownika uprawnienia do żądania wypłaty wynagrodzenia za gotowość do pracy stosownie do art. 81 § 1 k.p.³⁵⁶ Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Żaden przepis nie przewiduje także roszczenia pracownika o dopuszczenie do pracy w przypadku błędnej kwalifikacji zdarzenia, na mocy którego miałyby dojść do wygaśnięcia stosunku pracy³⁵⁷.

Warto również zauważyć, że zaakceptowanie koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy może powodować istotne problemy praktyczne po stronie pracodawcy związane z wydaniem świadectwa pracy. Z art. 97 § 2 zdanie 1 k.p. wynika, że w świadectwie pracy należy podać informacje o okresie i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowiskach, trybie rozwiązania albo okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z wzorem świadectwa pracy, stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki

³⁵⁴ K.W. Baran, *Komentarz do art. 67 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2018, s. 495.

³⁵⁵ B. Bury, *Sądowa weryfikacja wygaszania...*, s. 197; szerzej na ten temat w rozdziale V.

³⁵⁶ Wyrok SN z 29.03.1978 r., I PR 20/78, OSNC 1978, nr 11, poz. 215; B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 7.

³⁵⁷ M. Gersdorf, *Komentarz do art. 67 k.p.*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2012, s. 440.

Spółecznej z dnia 18 czerwca 2019 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy³⁵⁸, pracodawca przy sporządzaniu świadectwa pracy jest obowiązany do wskazania podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli zatem do wygaśnięcia stosunku pracy miałoby dochodzić bez wyraźnej delegacji ustawowej, to pracodawca miałby trudności z prawidłowym sformułowaniem świadectwa pracy.

Należy się odnieść również do tezy głoszącej, że przed nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r. w doktrynie prawa pracy oraz w orzecznictwie pojawiła się sugestia o objęciu instytucją wygaśnięcia stosunku pracy śmierci pracownika i śmierci pracodawcy. Stawiane w tamtym czasie postulaty ostatecznie uwzględniono przez ustawodawcę i ujęto w przepisach prawa pracy. Dlatego też nie może budzić najmniejszych wątpliwości, że poglądy nauki prawa oraz orzecznictwo sądów (zwłaszcza Sądu Najwyższego) odgrywają istotną rolę w tworzeniu prawa, a następnie jego wykładni. Aktualne stanowiska doktryny prawniczej oraz orzecznictwa, iż niektóre, niewymienione w przepisach prawa zdarzenia powodują wygaśnięcie stosunku pracy, powinny być traktowane jako skierowane do ustawodawcy postulaty *de lege ferenda*. Do czasu ustawowego uregulowania tych zdarzeń jako przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy zasadne jest przyjmowanie w tych przypadkach konstrukcji dorozumianego rozwiązania stosunku pracy.

Na zakończenie warto podkreślić, że nie da się wygasic stosunku pracy tylko z tego powodu, że jedna ze stron przyjmuje wygaśnięcie stosunku pracy³⁵⁹. Powinno być powszechną zasadą, że zdarzenia nieokreślone w przepisach prawa pracy nie mogą powodować wygaśnięcia tego stosunku³⁶⁰.

³⁵⁸ Dz.U. poz. 1197.

³⁵⁹ A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 13.

³⁶⁰ J. Drobot, *Glosa...*, s. 49–50.

7. Uwagi końcowe

Przeprowadzona analiza teoretycznoprawna wskazuje na istotę oraz cechy wygaśnięcia stosunku pracy.

W przepisach prawa pracy nie zawarto definicji legalnej pojęcia „wygaśnięcie stosunku pracy”. Termin ten wyjaśniono w doktrynie i w orzecznictwie jako ustanie stosunku pracy z chwilą wystąpienia zdarzenia prawnego, z którym przepis prawa wiąże skutek wygaśnięcia stosunku pracy.

Na podstawie wskazanej definicji wygaśnięcia stosunku pracy można wyodrębnić następujące elementy konstrukcyjne omawianej instytucji. Do ustania stosunku pracy z tej przyczyny nie dochodzi w drodze czynności prawnej stron stosunku pracy. Skutek wygaśnięcia następuje automatycznie, z mocy prawa (*ex lege*), w momencie ziszczenia się określonego przepisem prawa zdarzenia. Ponadto przepisy prawa regulujące przypadki wygaśnięcia stosunku pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*). Oznacza to, że stosunek pracy wygaśnie niezależnie od woli stron tego stosunku, gdy wystąpi sytuacja, z którą prawo wprost wiąże skutek wygaśnięcia stosunku pracy. Wspomniane cechy wyraźnie odróżniają wygaśnięcie od rozwiązania stosunku pracy, do którego dochodzi w następstwie czynności prawnej strony lub obu stron stosunku pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy spełnia funkcję zakończenia trwania tego stosunku z mocy samego prawa, bez konieczności podejmowania przez pracownika i/lub pracodawcę czynności prawnej nakierowanej na zakończenie istnienia stosunku pracy. W obecnym stanie prawnym omawiana instytucja realizuje także funkcję dyscyplinującą pracownika. Funkcja ta wyraża się w przepisach o wygaśnięciu stosunku pracy w przypadkach odmowy złożenia przez pracownika ślubowania, odmowy wykonania przez urzędnika służby cywilnej decyzji pracodawcy o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu, dwukrotnej odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra do spraw zagranicznych czy też w odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy w przekształconej jednostce organizacyjnej administracji publicznej. Niepodporządkowanie się przez pracownika określonym obowiązkom lub decyzjom pracodawcy powoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

Uważam jednak, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy nie powinna służyć do dyscyplinowania pracowników. Tego rodzaju przepisy pracodawca może bowiem wykorzystać do dowolnego i niczym nieskrępowanego zwalniania pracowników, co moim zdaniem stanowi o niekonstytucyjności tych regulacji.

Sformułować należy postulat *de lege ferenda*, aby ustawodawca sięgał do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy wyłącznie wówczas, gdy nie jest możliwe kontynuowanie stosunku pracy oraz nie ma możliwości doprowadzenia do rozwiązania stosunku pracy. Dzięki temu zostanie ograniczone ryzyko zbyt pochopnego pozbawienia pracownika elementarnej ochrony jego stosunku pracy.

Z kolei przez „szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy” należy rozumieć zdarzenia prawne prowadzące do wygaśnięcia stosunku pracy, wskazane w przepisach szczególnych (*lex specialis*) co do regulacji Kodeksu pracy. Zasadniczo przypadki te dotyczą szczególnej kategorii pracowników, z reguły pracowników sfery budżetowej, zatrudnionych nierzadko na pozaumownych podstawach stosunku pracy. Przepisy o szczególnych przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy często odmiennie niż Kodeks pracy regulują zasady wygaśnięcia stosunku pracy tej specyficznej kategorii pracowników. Szczegółowość przypadków wygaśnięcia stosunku pracy ujętych w pragmatykach pracowniczych wyraża się także w tym, że pragmatyki te przewidują własne katalogi przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Szczególnymi przypadkami wygaśnięcia stosunku pracy są również przyczyny wygaśnięcia tego stosunku wprowadzane do ustaw regulujących reformę określonej struktury administracji publicznej. Tego rodzaju przepisy wprowadzane są do porządku prawnego w związku z przeobrażeniami struktur administracyjnych państwa, aby zmniejszyć zasoby kadrowe w danym sektorze publicznym. Wspomniane regulacje mają też charakter jednorazowy i czasowy, gdyż wprowadzane są na potrzeby przeprowadzenia konkretnej reformy jednostki administracji publicznej. Po zrealizowaniu tego celu przepisy te tracą na znaczeniu i nie są ponownie stosowane. Konstruując podstawy wygaśnięcia stosunku pracy, ustawodawca powinien uwzględnić również idee konstytucyjne stanowiące o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy. Przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy powinny być zgodne z: zasadą zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasadą ochrony pracy, zasadą ochrony godności człowieka, zasadą równego

traktowania w zatrudnieniu, zasadą równego dostępu do służby publicznej oraz z zasadą prawa do sądu. Analiza instytucji wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie wymienionych wartości konstytucyjnych skłania do sformułowania ogólnych wytycznych, jakimi należy się kierować przy ocenie zgodności z Konstytucją RP przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy:

- 1) strony stosunku pracy powinny mieć pewność, że istniejące oraz wprowadzane do porządku prawnego przypadki wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadają istocie i konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy;
- 2) przypadki wygaśnięcia stosunku pracy powinny w tym samym stopniu dotyczyć każdego pracownika *in genere* bądź pracowników danej branży.

Odnosząc się zaś do kwestii katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, należy wskazać, że nierozstrzygniętą dotąd kwestią jest to, czy jest to katalog zamknięty czy otwarty. Według mnie trzeba zgodzić się z przedstawicielami poglądu o zamkniętym katalogu zdarzeń prawnych powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Zbyt dowolne, nieoparte żadnym przepisem prawa doprowadzanie do wygaśnięcia stosunku pracy może pozbawić pracownika słusznej ochrony jego praw. Nie ma także uzasadnienia odwoływanie się w tej materii do przepisów prawa cywilnego. Analizowana instytucja została kompleksowo uregulowana przepisami prawa pracy. Poglądy przedstawicieli koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy w tym zakresie powinny być traktowane jako kierowane do ustawodawcy postulaty o rozważenie objęcia tych zdarzeń prawnych przepisami o wygaśnięciu stosunku pracy.

Ewolucja przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy

1. Wprowadzenie

Rozważania na temat szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy nie byłyby pełne, gdyby nie uwzględnić historycznych korzeni instytucji wygaśnięcia stosunku pracy.

Współczesne rozwiązania prawne odnoszące się do wygaśnięcia stosunku pracy odwołują się do doświadczeń historycznych. Dlatego aby zrozumieć aktualne regulacje prawne związane z instytucją wygaśnięcia stosunku pracy, konieczne jest przyjrzenie się jej historii. Historia prawa ma znaczenie praktyczne. Z jednej strony, śledząc losy danej regulacji, można zrozumieć i poprawnie zinterpretować obecne przepisy prawa. Z drugiej zaś, analiza procesów historycznych pozwala odwoływać się do tych doświadczeń podczas konstruowania nowych przepisów. Warto zatem przybliżyć rys historyczny instytucji wygaśnięcia stosunku pracy¹.

W tej części dysertacji ukazano etapy formułowania i ewolucji treści składających się na obecnie obowiązującą instytucję wygaśnięcia stosunku pracy. Na początku należy przyrzeć się sposobom ustania stosunku pracy w okresie międzywojennym. Ustawodawca podjął się wówczas ujednolicenia prawa pracy, w tym zasad ustania stosunku pracy. Działalność legislatora została przerwana przez II wojnę światową, dlatego kształtowanie się prawa pracy,

¹ P. Szustakiewicz, *Regulacje stosunku służbowego żołnierzy zawodowych w niepodległej Polsce*, PPP 2012, nr 12, s. 68.

w tym sposoby ustania stosunku pracy, kontynuowano już po wojnie, aż do wprowadzenia w 1995 r. Kodeksu pracy. Wejście w życie Kodeksu pracy nie zakończyło jednak ewolucji przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Od tego czasu coraz częściej wprowadzano do pragmatyk pracowniczych szczególnie przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. Istotne znaczenie w historii instytucji wygaśnięcia stosunku pracy miała nowelizacja Kodeksu pracy z 1996 r. Nastąpiła wtedy modyfikacja kodeksowego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy.

Kompleksowe omówienie wygaśnięcia stosunku pracy wymaga zbadania, skąd w polskim porządku prawnym wzięła się analizowana instytucja. Głosi się, że pierwszym źródłem regulacji na ten temat był Kodeks pracy². Weryfikacji wymaga, czy źródeł tej instytucji nie należy doszukiwać się znacznie wcześniej. Warto prześledzić ewolucję regulacji, poglądów doktryny i orzecznictwa. Całokształt ustaleń na ten temat pozwoli przybliżyć motyw, jakimi kierował się ustawodawca, tworząc przepisy regulujące typy zdarzeń prawnych powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Rozważania ujęte w niniejszym rozdziale odnoszą się do powstania kodeksowych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy jako pierwowzoru dla pozostałych zdarzeń prawnych powodujących ustanie więzi prawnej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Wywody nawiązują również, w ograniczonym stopniu ze względu na obszerność problematyki, do rysu historycznego szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy.

2. Lata 1918–1939

Poszukiwanie źródeł instytucji wygaśnięcia stosunku pracy należy rozpocząć od dwudziestolecia międzywojennego. W latach 1918–1939 ukształtowano prawne ramy stosunku pracy³, w tym zasady ustania stosunku pracy. W uchwalanych w tym okresie aktach prawnych pojawiało się pojęcie

² M. Zbucka, *Skutki prawne...*, s. 55; J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 224–225; J. Stelina, *Ocena kodeksu pracy z punktu widzenia wybranych jego regulacji*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015, s. 97–98.

³ L. Florek, *Stosunek pracy...*, s. 69.

wygaśnięcia umowy o pracę. Po odzyskaniu przez Polskę niepodległości rozpoczęto pracę nad ujednoliceniem prawa, które wówczas opierało się na porządkach prawnych państw zaborczych⁴. Austriacki i niemiecki kodeks cywilny zawierały własne regulacje odnoszące się do wykonywania pracy⁵. Przepisy dotyczące umowy o pracę były ujęte także w Kodeksie Napoleona⁶. W art. 1780 Kodeksu Napoleona przewidziano zatrudnienie na czas określony, ustalony w umowie⁷.

Prawodawstwu międzywojennemu nie była znana instytucja wygaśnięcia stosunku pracy we współczesnym jej rozumieniu, jednak ówczesne przepisy prawa używały terminu „wygaśnięcie umowy” oraz regulowały wpływ na stosunek pracy zdarzeń, które aktualnie skutkują wygaśnięciem stosunku pracy⁸.

Zapoczątkowane w międzywojniu tworzenie polskiego porządku prawnego zaowocowało wprowadzeniem aktów prawnych normujących problematykę stosunków pracy. Dla opisanie skutków związanych z wykonaniem określonej pracy lub z upływem czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, zaczęto posługiwać się pojęciem „wygaśnięcie umowy o pracę”. Uważano, że upływ terminu, na jaki zawarto umowę o pracę bądź zrealizowanie umówionej pracy, było równoznaczne z automatycznym ustaniem umowy o pracę⁹. Według art. 16 ust. 4 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet¹⁰ umowa o pracę, która wygasłaby na cztery miesiące przed porodem,

⁴ A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy z 1949 r.*, Oświęcim 2015, s. 11; A. Giedrewicz-Niewińska, *Podstawowe założenia projektu kodeksu pracy z 1949 r.*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015, s. 347; W. Organiściak, *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, [w:] *„Z Dziejów Prawa”*, t. 2 (10), pod red. A. Lityńskiego, M. Mikołajczyka i W. Organiściaka, Katowice 2009, s. 234.

⁵ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia stosunku pracy*, [w:] *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, pod red. P. Nowika, I. Sierockiej, W. Witoszko i K. Żywolewskiej, Białystok 2022, s. 58.

⁶ Kodeks Napoleona opublikowany w Systemie Informacji Prawnej Lex, K.N.1808.1.1.3 z dnia 21.03.1804 r., został oparty na wydaniu Drukarni Księży Pijarów Warszawskich z 1808 r., które zgodnie z art. 1 ustawy przechodniej z dnia 10 października 1809 r. (Dz.P.K.W.1809.2.14.84) było urzędowym tekstem Kodeksu Napoleona w języku polskim; A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 11.

⁷ Wyrok SN z 26.05.1931 r., II K 430/31, OSN 1931, nr 9, poz. 328.

⁸ K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 484; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 36.

⁹ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 58.

¹⁰ Dz.U. Nr 65, poz. 636 z późn. zm.

jeżeli zawarta jest na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, ulegała przedłużeniu do dnia porodu. Z treści tego przepisu wynika, że miał on zastosowanie do kobiet zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę. Pojawienie się w treści przepisu słowa „wygaśnięcie” sugeruje, że upływ terminu umowy na czas określony bądź wykonania określonej roboty był traktowany przez prawodawcę jako automatyczne ustanie stosunku pracy z mocy prawa.

W omawianym okresie rozwiązanie umowy o pracę stanowiło jedyną formę doprowadzania do ustania stosunku pracy¹¹. Problematykę zakończenia trwania stosunku pracy w wyniku jego rozwiązania regulowało rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych¹² oraz rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników¹³. Głównie za sprawą tych aktów nastąpiła unifikacja prawa stosunku pracy po rozbiściu dzielnicowym. Wprowadzony w ten sposób podział pracowników na dwie grupy wiązał się przede wszystkim z dążeniem do polepszenia sytuacji materialnej pracowników umysłowych. Do niekorzystnego położenia tych pracowników przyczynił się kryzys ekonomiczny po I wojnie światowej, niedocenień udziału pracowników umysłowych w efektach produkcji i postępu, „nadprodukcja inteligencji”, zmniejszenie liczby urzędników i funkcjonariuszy, masowe zatrudnianie kobiet. Podział na pracowników umysłowych i robotników wynikał także z odmiennych dróg rozwoju zdobyczy prawnych oraz różnic w rodzaju świadczonej pracy¹⁴.

W art. 25 zdanie 1 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych wskazano, że umowa o pracę rozwiązywała się:

- 1) w okresie próbnym pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego, po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu;
- 2) po ukończeniu roboty, dla której wykonania umowa była zawarta;
- 3) po upływie czasu, na który była zawarta;

¹¹ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 58; L. Florek, *Stosunek pracy...*, s. 71.

¹² Dz.U. Nr 35, poz. 323, dalej cyt. jako rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych.

¹³ Dz.U. Nr 35, poz. 324, dalej cyt. jako rozporządzenie o umowie o pracę robotników.

¹⁴ A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 13; W. Organiściak, *Prawo pracy...*, s. 235–236.

- 4) po upływie trzech miesięcy od wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron, jeżeli umowę tę zawarto na czas nieokreślony.

W art. 40 tego rozporządzenia zawarto sankcję samowolnego rozwiązania przez pracownika umysłowego umowy o pracę przed terminem jej obowiązywania. Stosownie do brzmienia tego przepisu, w razie rozwiązania umowy z winy pracownika lub jego wystąpienia przed czasem bez ważnej przyczyny, pracodawcy służyło prawo do wynagrodzenia szkód i strat.

Podobny katalog zdarzeń powodujących rozwiązanie stosunku pracy przewidywał art. 10 rozporządzenia o umowie o pracę robotników. Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę rozwiązywała się:

- a) po upływie czasu, na który była zawarta;
- b) po ukończeniu roboty, która została wyraźnie oznaczona w umowie i której ukończenie strony przyjęły jako termin ustania umowy;
- c) po upływie okresu wypowiedzenia, przysługującego każdej ze stron przy umowie na czas nieokreślony;
- d) wskutek śmierci robotnika;
- e) z chwilą wcielenia robotnika jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym.

Przepisy te traktowały tylko o rozwiązaniu stosunku pracy. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że niektóre z wymienionych w nich zdarzeń aktualnie stanowią podstawę wygaśnięcia stosunku pracy. Przewidziano bowiem, że umowa o pracę rozwiązuje się wskutek śmierci pracownika¹⁵.

Na tle tych unormowań można było spotkać się z niejednolitym definiowaniem ustania stosunku pracy w wyniku jego rozwiązania. Pojawiały się poglądy o konieczności zakwalifikowania pewnych przypadków jako skutkujących wygaśnięciem tej relacji, mimo braku ustawowego uregulowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy¹⁶. Zdaniem Józefa Blocha art. 10 rozporządzenia o umowie o pracę robotników wymieniał wszystkie przyczyny, które powodowały automatyczne, z mocy samego prawa, wygaśnięcie umowy.

¹⁵ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 224; E. Hofmańska, *Konsekwencje...*, s. 16; J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 58–59; K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 476 i 484.

¹⁶ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 59.

Z tego powodu ani śmierć pracodawcy, ani sprzedaż przedsiębiorstwa nie prowadziły do rozwiązania umowy¹⁷.

Niekonsekwencja terminologiczna związana z opisywaniem ustania stosunku pracy widoczna jest także w ówczesnych stanowiskach sądów. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 23 września 1931 r., analizując rozważania sądu drugiej instancji co do okoliczności zakończenia stosunku pracy, posługuje się zamiennie pojęciem „rozwiązania” i „wygaśnięcia” stosunku pracy. Na uwagę zasługuje następujący fragment treści orzeczenia:

Według uzasadnienia wyroku Sądu odwoławczego umowa między stronami zawarta była niewątpliwie na czas określony i rozwiązana została z winy pracodawczyni, tj. pozwanej. A zatem pracownikowi, tj. powodowi, należy się wynagrodzenie za cały czas aż do wygaśnięcia umowy (...) ¹⁸.

Wypowiedź Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że w omawianym okresie pojęcie „rozwiązania umowy o pracę” i „wygaśnięcia umowy o pracę” były stosowane zamiennie do określenia ustania stosunku pracy. Używano pojęcia „wygaśnięcie” dla lepszego oddania zawartości norm prawnych traktujących o rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto z powyższych rozważań wynika, że pojęcie „wygaśnięcie stosunku pracy” od początku było terminem języka prawnego¹⁹.

¹⁷ J. Bloch, *Uwagi do art. 10 rozporządzenia o umowie o pracę robotników*, [w:] *Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy. Ustawy i rozporządzenia o umowie o pracę robotników, pracowników umysłowych, o czasie pracy, o urlopach, o higienie pracy i chorobach zawodowych, o inspekcji pracy, o sądach pracy, itd.*, Warszawa 1928, s. 10.

¹⁸ Orzeczenie SN z 23.09.1931 r., III Rw 1608/31, Zb. Orz. Nr 164; Zamiennie stosowanie pojęć „rozwiązanie umowy o pracę” i „wygaśnięcie umowy o pracę” zastosował również Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 1.02.1933 r., I C 2120/32, OSN 1933, nr 2, poz. 68, cytując: (...) *Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił skargę incydentalną sukcesorów Jana K. przeciwko Józefowi J., pracownikowi rolnemu, o eksmisję z zabudowań folwarcznych z powodu wygaśnięcia wiążącej strony umowy pracy, został przekazany do rozpoznania Komisji Rozjemczej; (...) pogląd ten potwierdza treść art. 20 omawianej ustawy [ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, Dz.Pr.P.P., Nr 65, poz. 394], z której wypływa, że spory o utratę lokalu służbowego są rozstrzygane po uznaniu przez Komisję Rozjemczą umowy o pracę za rozwiązaną z winy pracownika (...).*

¹⁹ K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 483.

Termin „wygaśnięcie umowy o pracę” pojawiał się również w wydawanych w tamtych czasach aktach wykonawczych. W § 9 zdaniu 1 rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 24 października 1933 r. wydanego w porozumieniu z Ministrem Rolnictwa i Reform Rolnych o pomocy leczniczej dla pracowników rolnych²⁰ wskazano, że obowiązek pracodawcy rolnego do udzielania pracownikowi rolnemu lub członkowi jego rodziny świadczeń w razie choroby lub połogu trwa również po ustaniu stosunku pracy aż do wyczerpania 26-tygodniowego, względnie 13-tygodniowego okresu, jeżeli zachorowanie lub połóg nastąpił w czasie trwania tego stosunku, tj. przed wypowiedzeniem, w okresie wypowiedzenia, przed wygaśnięciem umowy na czas określony lub zająciem okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

Nie bez znaczenia dla instytucji wygaśnięcia stosunku pracy jest dorobek prawa cywilnego w okresie międzywojennym. Mimo swej wyraźnej specyfiki prawo pracy nie stanowiło wówczas osobnej gałęzi prawa, ale było częścią prawa cywilnego²¹. Regulacje związane ze stosunkiem pracy ujęto w jednym z podstawowych aktów prawa prywatnego, jakim było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań²². W tytule XI k.z. obejmującym umowy o świadczeniu usług zawarto dział pierwszy „Umowa o pracę”. Stanowił on obok rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i rozporządzenia o umowie o pracę robotników trzecie podstawowe źródło prawa stosunku pracy w dwudziestoleciu międzywojennym²³. Obowiązki wspomnianych rozporządzeń powodowało, że przepisy Kodeksu zobowiązań o umowie o pracę dotyczyły tylko robotników rolnych, dozorców domowych i nauczycieli domowych. Przy tym stosunek pracy robotników rolnych i dozorców regulowały wówczas układy zbiorowe pracy lub orzeczenia rozjemcze. W efekcie przepisy

²⁰ Dz.U. Nr 87, poz. 673.

²¹ H. Borkowski, E. Modliński, *Dorobek prawa pracy w okresie XX-lecia*, PiZS 1964, nr 7–8, s. 5; J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 59.

²² Dz.U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm., dalej jako k.z.

²³ M. Święcicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960, s. 147; J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 59–60; W. Organiściak, *Prawo pracy...*, s. 236–237.

szczególne o umowie o pracę obowiązywały w zasadzie jedynie w stosunku do nauczycieli domowych i dozorców²⁴.

Co ważne, w art. 472 k.z. uregulowano, że umowa o pracę rozwiązywała się ze śmiercią pracownika. Z kolei art. 447 k.z. stwarzał możliwość zastrzeżenia przez strony w umowie o pracę braku obowiązku osobistego świadczenia pracy. Z tych przyczyn w doktrynie uznano, że strony mogły uzgodnić, że umowa o pracę nie ulegnie rozwiązaniu w razie śmierci pracownika²⁵. Ponadto według treści art. 471 § 3 k.z., gdy pracownik rozwiązał przedwcześnie umowę bez ważnego powodu albo gdy ze swojej winy dał ważny powód do rozwiązania umowy przez pracodawcę, pracodawca mógł żądać naprawienia szkody spowodowanej niewykonaniem umowy. Pracownikowi jednak należało się wynagrodzenie za pracę już spełnioną. Zdaniem Barbary Ptaszyńskiej art. 40 ustawy o umowie o pracę pracowników umysłowych oraz art. 471 § 3 k.z. stanowiły podstawy do późniejszej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy z powodu porzucenia pracy przez pracownika²⁶.

Normy prawne Kodeksu zobowiązań traktujące o umowie o pracę nie zawierały odrębnych od części ogólnej postanowień dotyczących wygaśnięcia tego stosunku zobowiązaniowego. Postanowień takich nie zawierały również rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych i rozporządzenie o umowie o pracę robotników. W takiej sytuacji istniała możliwość zastosowania zasady, iż w kwestiach nieuregulowanych przepisami szczególnymi mają zastosowanie przepisy ogólne²⁷. Potwierdzeniem tej tezy była treść art. 446 k.z., zgodnie z którym jeżeli dla pewnej kategorii pracowników istnieje lub wydana będzie szczególna ustawa regulująca stosunek pracy przepisy działu niniejszego stosuje się jedynie w przedmiotach nieobjętych ustawą szczególną. W praktyce Kodeks zobowiązań stanowił podstawę postanowień o umowie o pracę i obowiązywał na obszarze całego kraju. Wspomniane rozporządzenia były z kolei całkowicie zunifikowane na obszarze województw centralnych, wschodnich, południowych i zachodnich. Kodeks zobowiązań

²⁴ M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa...*, s. 147; A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 13; W. Organiściak, *Prawo pracy...*, s. 235–236.

²⁵ J. Korzonek, J. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań. Komentarz*, t. I, Kraków 1936, s. 1129.

²⁶ B. Ptaszyńska, *O ewolucji pojęcia „porzucenia pracy”*, PiZS 1974, nr 10, s. 8.

²⁷ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 60; L. Florek, *Stosunek pracy...*, s. 71.

normował na tych terenach ogólne warunki zobowiązaniowe, zaś rozporządzenia stanowiły regulacje szczególne. Kodeks zobowiązań miał zatem zastosowanie co do tych kwestii, które nie były uregulowane przez ustawy szczególne. Rozporządzenie o umowie o pracę pracowników umysłowych i rozporządzenie o umowie o pracę robotników nie obowiązywały na terenie województwa śląskiego. Zamiast tych aktów prawnych obowiązywały postanowienia Kodeksu zobowiązań oraz przepisy prawa lokalnego²⁸. W wyniku tego zabiegu do zakończenia stosunku opartego na umowie o pracę mogły znaleźć zastosowanie przepisy ogólne o wygaśnięciu zobowiązań²⁹.

Innymi przykładami wydanych w okresie dwudziestolecia międzywojennego aktów prawnych, w których posłużono się sformułowaniem „wygaśnięcie umowy o pracę”, są rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 24 czerwca 1927 r. o ochronie lasów niestanowiących własności państwa³⁰ w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 13 lipca 1939 r. o zmianie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o ochronie lasów niestanowiących własności Państwa³¹, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 maja 1935 r. o obowiązku zatrudniania inwalidów wojennych i wojskowych w przedsiębiorstwach państwowych³² czy też rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 23 grudnia 1927 r. o granicach Państwa³³ w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 9 lipca 1936 r. w sprawie zmiany rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 23 grudnia 1927 r. o granicach Państwa³⁴.

²⁸ J.G. Wengierow, *Postępy unifikacji prawa pracy w Polsce*, Przegl. Pr. Pr. 1939, nr 5, s. 260. Tezę o zastosowaniu przepisów Kodeksu zobowiązań do umowy o pracę w kwestiach nieuregulowanych przepisami szczególnymi potwierdzają również: S.M. Grzybowski, *Prawo pracy*, [w:] *Współczesne polskie prawo prywatne*, Warszawa 1948, z. 8, s. 8–9; Ł. Baszak, *Regulacje prawne umowy o pracę robotników w latach 1928–1939*, Folia Iurid. Univ. Wratislav. 2017, nr 6, s. 11; A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 13.

²⁹ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 60.

³⁰ Dz.U. Nr 57, poz. 504 z późn. zm., dalej cyt. jako rozporządzenie o ochronie lasów nie stanowiących własności Państwa.

³¹ Dz.U. Nr 64, poz. 429, dalej cyt. jako ustawa zmieniająca rozporządzenie o ochronie lasów nie stanowiących własności Państwa.

³² Dz.U. Nr 44, poz. 298, dalej cyt. jako rozporządzenie o obowiązku zatrudniania inwalidów wojennych i wojskowych w przedsiębiorstwach państwowych.

³³ Dz.U. Nr 117, poz. 996, dalej cyt. jako rozporządzenie o granicach Państwa.

³⁴ Dz.U. Nr 55, poz. 397, dalej cyt. jako ustawa zmieniająca rozporządzenie o granicach Państwa.

Stosownie do treści § 6 pkt 1 rozporządzenia o obowiązku zatrudniania inwalidów wojennych i wojskowych w przedsiębiorstwach państwowych zarząd przedsiębiorstwa państwowego lub miejscowe kierownictwo zakładu pracy tego przedsiębiorstwa obowiązane są zawiadamiać właściwe publiczne instytucje pośrednictwa pracy o wszelkich zmianach w stanie zatrudnienia, mających wpływ na zatrudnienie inwalidów wojennych i, w terminie 14 dni od powstania takiej zmiany, a w szczególności od wygaśnięcia umowy o pracę, zawartej z inwalidą na czas określony.

Podobne sformułowanie wprowadzono do rozporządzenia o granicach państwa na mocy art. 1 pkt 10 ustawy zmieniającej rozporządzenie o granicach Państwa do wspomnianego poprzez dodanie art. 12c. Zgodnie ze zdaniem 1 i 3 tego przepisu w pasie granicznym wojewoda może zabronić zatrudniania poszczególnych osób w zakładach handlowych i przemysłowych oraz w instytucjach użyteczności publicznej, jeżeli tego wymagają względy bezpieczeństwa publicznego lub ochrony granic. W stosunku do osób zatrudnionych rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem ustawowego terminu wypowiedzenia, nie dłuższego jednak niż trzy miesiące, chociażby umowa zawarta była na czas oznaczony; w przypadku jednak, gdy czas pozostały do wygaśnięcia umowy, zawartej na czas oznaczony, okaże się krótszy od właściwego okresu wypowiedzenia, umowa rozwiązuje się z upływem tego czasu.

O wygaśnięciu umowy o pracę wspomniano także w art. 28a pkt 1 rozporządzenia o ochronie lasów niestanowiących własności Państwa, dodanym ustawą zmieniającą rozporządzenie o ochronie lasów niestanowiących własności Państwa. Jak wynika z treści tej regulacji, umowa o pracę z pracownikiem, którego zwolnienie zarządziła władza, ulega z mocy prawa rozwiązaniu w terminie dwutygodniowym – jeżeli chodzi o pracownika fizycznego – licząc od dnia następnego po doręczeniu pracownikowi odpisu zarządzenia władzy, nakazującego zwolnienie. Jeżeli jednak czas pozostały do wygaśnięcia umowy, zawartej na czas określony, okaże się krótszy od terminów oznaczonych w ustępie poprzednim, to umowa rozwiązuje się z upływem tego krótszego czasu.

Na marginesie warto nadmienić, że w omawianym okresie zwracano uwagę na pilną potrzebę skodyfikowania prawa pracy³⁵. Wyrażono stanowisko,

³⁵ J.G. Wengierow, *Postępy unifikacji...*, s. 285.

iż prawo pracy jako normujące doniosłe stosunki najliczniejszych warstw obywateli powinno stanowić pod względem systematyki zwartą całość. Akcentowano, że unifikacja prawa pracy nie została przeprowadzona na terenie całego kraju i istnieje zbyt wiele odrębnych ustaw normujących pracę poszczególnych kategorii pracowników. Obowiązywały jeszcze wówczas obce przepisy, zupełnie nieprzystosowane do ówczesnych stosunków społecznych. Te same kwestie w poszczególnych aktach prawnych były różnie normowane. Niejednakowo też stosowano terminologię w treści aktów prawnych. Zwracano uwagę, że ustawy szczególne nie wyczerpują w całości regulowanych przez nie zagadnień, co powoduje konieczność sięgania do norm Kodeksu zobowiązań. Całokształt problemów, z jakimi borykano się w omawianym czasie, stanowił istotny bodziec do podejmowania prac nad skodyfikowaniem prawa pracy³⁶.

3. Lata 1945–1974

Okres po zakończeniu II wojny światowej charakteryzował się pozornym legalizmem. Ówcześni rządzący utrzymywali regulacje obowiązujące w II RP, jednak korzystali z nich wybiórczo, w zależności od tego, czy odpowiadały one zasadom nowego ustroju państwa. Zasadniczo istniały dwa kierunki rozwoju powojennego prawa pracy. Pierwszy polegał na nowelizacji aktów prawnych wydanych w międzywojniu, drugi zaś na wydawaniu nowych ustaw i dekretów. Rozwój prawa pracy był ściśle związany z nowym ustrojem społeczno-gospodarczym, w tym uspołecznieniem środków produkcji oraz wzrostem liczby pracowników najemnych. Podjęto wówczas próby skodyfikowania prawa pracy, ale prace te nie zostały ukończone³⁷.

Po II wojnie światowej kontynuowano i rozwijano rozważania na temat sposobów ustania stosunku pracy. Wciąż brakowało jednak w treści przepisów

³⁶ Tamże, s. 285.

³⁷ Szerzej na ten temat: A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 19 i n.; A. Giedrewicz-Niewińska, *Podstawowe założenia projektu...*, s. 348 i 360; A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, PiZS 1963, nr 5, s. 2; L. Florek, *Czterdziestolecie Kodeksu pracy*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015, s. 33–34.

rozdzielenia rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy³⁸. W odniesieniu do wygaśnięcia stosunku pracy zasadniczym problemem był brak jednolitości interpretacyjnej tego zjawiska³⁹.

W nauce prawa pracy w okresie przedkodeksowym, ze względu na obowiązujące wtedy ustawodawstwo, wygaśnięcie stosunku pracy nie było rozumiane jednolicie. Postrzegano je z reguły jako jeden ze sposobów rozwiązania stosunku pracy lub jedynie jako skutek zaistnienia pewnych faktów prawnych w ramach ogólnej kategorii ustania stosunku pracy, wyjątkowo jako kategorię ogólną wskazującą na zakończenie stosunku pracy w drodze rozwiązania w następstwie różnych zdarzeń prawnych. Terminowi „wygaśnięcie stosunku pracy” doktryna i orzecznictwo nadawały szersze znaczenie niż wynikające z obowiązującego wówczas prawodawstwa⁴⁰. Wypowiadano zdanie, że wygaśnięcie stosunku pracy może nastąpić wskutek faktów i zdarzeń przewidzianych wyraźnie w ustawie, ale może także wynikać z treści ekonomiczno-społecznej stosunku pracy⁴¹.

W dalszym ciągu zarówno w doktrynie prawniczej⁴², jak i w orzecznictwie⁴³ uznawano, że wykonanie pracy oznaczonej w umowie o pracę bądź upływ czasu, na jaki zawarto umowę o pracę, oznacza wygaśnięcie tej umowy.

Zaczęły pojawiać się również stanowiska o konieczności zakwalifikowania śmierci pracownika jako przyczyny zakończenia łączącej go z pracodawcą więzi prawnej. Zastanawiano się także, czy przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy jest śmierć pracodawcy⁴⁴. Stefan M. Grzybowski stwierdził, że do przyczyn „gaśnięcia” stosunku pracy trzeba zaliczyć śmierć pracownika.

³⁸ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 60; A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 39–44.

³⁹ G. Bieniek, *Komentarz...*, s. 238.

⁴⁰ Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971, s. 140 i 162; K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 476–477.

⁴¹ W. Masewicz, *Charakterystyka prawna porzucenia pracy*, PUG 1963, nr 5, s. 129.

⁴² Tak m.in. S.M. Grzybowski, *Prawo...*, s. 13; L. Krąkowski, *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa*, Warszawa 1963, s. 77; W. Szubert, *Zarys prawa...*, s. 117.

⁴³ W orzeczeniu Sądu Najwyższego wydanym w sprawie o sygn. akt 2 Cr 409/56 Sąd Najwyższy uznał, że stosunek pracy zawarty na czas oznaczony wygasa z upływem czasu, na który został zawarty, choćby w międzyczasie nastąpiło powołanie pracownika do służby wojskowej, teza w: J. Zieliński, *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo, wyjaśnienia*, Warszawa 1963, s. 30.

⁴⁴ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 60.

W kwestii śmierci pracodawcy wyraził jednak zdanie, że zdarzenie to nie kończy stosunku pracy, gdyż dziedzic zmarłego staje się pracodawcą. Wyjątkiem od tej zasady miałyby być sytuacja, w której stosunek pracy zawarto na czas życia pracodawcy⁴⁵.

W tym okresie podjęto próby odróżnienia rozwiązania stosunku pracy od automatycznego ustania stosunku pracy, jakim było wygaśnięcie⁴⁶. Zdaniem Macieja Świącickiego strony zawierające umowę o pracę mogły w ramach przepisów prawnych uzależnić zakończenie stosunku pracy od upływu czasu, wykonania określonej pracy lub jako granicę ustalić śmierć jednej ze stron. Przy takim uregulowaniu stosunek pracy wygasa z nadejściem jednej z tych okoliczności. Jeśli strony stosunku pracy tego nie uczyniły bądź oświadczyły, że nie przewidują z góry chwili zakończenia stosunku pracy, to stosunek taki, zawiązany na czas nieoznaczony, kończył się przez zgodne porozumienie stron bądź przez oświadczenie jednostronne, zwane wypowiedzeniem⁴⁷. Autor dodał, że ze stosunkiem pracy zawartym na czas wykonywania oznaczonej pracy nie należy utożsamiać umowy o dzieło. Związek z powstaniem określonego dzieła miałyby być tego rodzaju, że data jego ukończenia może stanowić jednocześnie datę wygaśnięcia stosunku pracy. Odmienne odniósł się do wpływu śmierci pracodawcy na obowiązywanie stosunku pracy. W przekonaniu Autora w takim przypadku nie miała zastosowania zasada, iż następcy prawni pracodawcy wstępują z mocy prawa w stosunki prawne istniejące w chwili jego śmierci. W konsekwencji stosunek pracy z dniem śmierci pracodawcy wygasa⁴⁸.

Z końcem lat 40. XX w. dostrzeżono problem wpływu na trwałość stosunku pracy długotrwałej nieobecności pracownika w pracy wywołanej tymczasowym aresztowaniem⁴⁹. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1949 r. wyraził opinię, że w przypadku aresztowania pracownika umysłowego pracodawcy przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli spowodowana aresztowaniem przerwa w pełnieniu pracy trwa przez taki okres, iż nie można, zgodnie z wymaganiami dobrej woli, żądać

⁴⁵ S.M. Grzybowski, *Prawo...*, s. 13.

⁴⁶ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 60.

⁴⁷ M. Świącicki, *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949, s. 205.

⁴⁸ Tamże, s. 206–208.

⁴⁹ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 61.

od pracodawcy, ażeby nadal zatrudniał pracownika⁵⁰. Powyższe zapatrywanie zostało uznane przez Sąd Najwyższy za zasadę prawną. W uchwale z dnia 16 czerwca 1951 r. Sąd ten potwierdził, że w świetle art. 32 lit. d rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych niemożność wykonywania obowiązków z umowy o pracę przez pracownika umysłowego tymczasowo aresztowanego stanowi sama przez się ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdy trwa przez taki okres, że zgodnie z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym nie można wymagać od pracodawcy, by nadal pozostawał w stosunku pracy⁵¹.

Uwzględniając powstałą linię orzecniczą, Prezes Rady Ministrów wydał Pismo Okólne nr 102 z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika⁵². Polecono, aby w razie tymczasowego aresztowania pracownika stosowano niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy. Pismem tym objęto wszystkich pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy, nie dzieląc ich na robotników i pracowników umysłowych⁵³.

Ustawodawca dostrzegł konieczność doprecyzowania skutków prawnych upływu trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania w treści dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁵⁴. Z art. 4 ust. 1 dekretu wynikało, że w razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasła po upływie trzech miesięcy nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Z kolei według ustępu 2 tego przepisu zakład pracy miał obowiązek przyjęcia pracownika z powrotem do pracy, po spełnieniu wskazanych warunków. Postępowanie karne prowadzone wobec pracownika zostałyby umorzone bądź sąd karny

⁵⁰ Orzeczenie SN z 13.12.1949 r., C 337/48, OSN 1950, nr 2, poz. 34.

⁵¹ Uchwała SN(7) z 16.06.1951 r., C 479/50, OSN 1952, nr 1, poz. 4.

⁵² M.P. Nr 44, poz. 634.

⁵³ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 317.

⁵⁴ Dz.U. Nr 2, poz. 11, dalej cyt. jako dekret o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy; J. Brol, *Wygaśnięcie umowy o pracę...*, s. 13.

uniewinniłby oskarżonego od zarzucanych mu czynów. Dodatkowo, jeżeli pracownik chciał skorzystać z możliwości powrotu do pracy w tym zakładzie pracy, musiał stawić się do pracy w ciągu 7 dni. Treść tego przepisu przetrwała w niemalże niezmienionym brzmieniu do obecnego stanu prawnego. Dekret zastąpił konstrukcję uprawnienia pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy z upływem trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy. Było to spowodowane trudnościami, jakie napotymano przy przesyłaniu oświadczenia o niezwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy do miejsca pobytu pracownika tymczasowo aresztowanego⁵⁵.

W latach 50. XX w. podjęto działania zmierzające do uregulowania kwestii niezgłoszenia się do pracy w ustawowym terminie przez pracownika wybranego do pełnienia funkcji publicznej. Przedkodeksowe przepisy prawa kwalifikowały wspomniane zdarzenie prawne jako przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę⁵⁶. Według uchwały nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie⁵⁷ kierownik zakładu pracy obowiązany był zwolnić od pracy zawodowej pracowników powołanych z wyboru do pełnienia funkcji, w tym funkcji stałych, w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych, na okres nie dłuższy niż trzy lata (§ 2 ust. 1 i 3, § 3 ust. 3). Obowiązek zwolnienia pracownika od pracy zawodowej powstawał tylko wówczas, gdy stosownie do obowiązujących przepisów prawa lub uchwał właściwych instancji rad narodowych, związków zawodowych oraz organizacji politycznych i innych organizacji społecznych funkcja, do której pełnienia pracownik został wybrany, wymagała takiego zwolnienia (§ 2 ust. 2 uchwały). Ponadto zakład pracy obowiązany był przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego od pracy zawodowej na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub nie niższe, o ile pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności uzasadniających zwolnienie

⁵⁵ M. Świącicki, *Prawo...*, s. 317.

⁵⁶ K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 508–509.

⁵⁷ M.P. Nr 73, poz. 892 z późn. zm.

(§ 6 ust. 1 uchwały). Niezgłoszenie się pracownika w tym terminie do pracy stanowiło ważną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę (§ 6 ust. 2 uchwały). W odróżnieniu od obowiązującej regulacji ciężar podtrzymania stosunku pracy spoczywał na pracodawcy jako podmiocie zobowiązanym do przyjęcia pracownika z powrotem do pracy. Natomiast niedotrzymanie przez pracownika 14-dniowego terminu nie stanowiło przeszkody do kontynuacji zawartego wcześniej stosunku pracy. Skutek w postaci ustania stosunku pracy zależny był od stanowiska pracodawcy, który mógł, ale nie musiał rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem. Równocześnie pracodawca, decydując się na rozwiązanie stosunku pracy, nie miał obowiązku ustalania przyczyn niepodjęcia przez pracownika pracy. Przyczyny niezgłoszenia się do pracy w ustawowym terminie były bowiem bez znaczenia dla kwalifikacji prawnej niezgłoszenia się pracownika do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, które uzasadniały zwolnienie⁵⁸.

Co więcej, na początku lat 60. XX w. ustawodawca zdecydował o odrębnym uregulowaniu wygaśnięcia stosunku pracy pracowników naukowo-badawczych PAN oraz instytutów naukowo-badawczych z powodu upływu trzech miesięcy tymczasowego aresztowania. Z art. 56b ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk⁵⁹ oraz z art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych⁶⁰ wynikało, że stosunek pracy wygasał z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika naukowo-badawczego w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że stosunek pracy został wcześniej rozwiązany.

Poważnym problemem ekonomicznym, prawnym i społecznym było także zjawisko porzucania pracy. Ocena prawna porzucania pracy, dokonywana przez zakłady pracy, wskazywała na poważne rozbieżności: od kwalifikacji ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, poprzez konstrukcję dorozumianego rozwiązania umowy o pracę lub na skutek nieosiągnięcia głównego celu umowy w wyniku zaprzestania wykonywania wzajemnych świadczeń, aż do przyznania faktowi porzucenia pracy miana samodzielnego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Dostrzegano

⁵⁸ K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 508–509.

⁵⁹ Dz.U. Nr 10, poz. 64 z późn. zm.

⁶⁰ Dz.U. Nr 12, poz. 60 z późn. zm.

także sytuacje, gdy porzucenie pracy było następstwem jaskrawego naruszenia przez pracodawcę podstawowych uprawnień pracownika lub niewypełnienia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wyrażano opinię, że bezzasadne porzucenie przez pracownika pracy stanowi wyraz lekceważenia pracodawcy przez pracownika oraz naraża zakład pracy na trudności organizacyjne i ponoszenie strat materialnych. Sformułowano wówczas postulat wprowadzenia środków prawnych przeciwdziałania zrywaniu przez pracowników umów o pracę⁶¹. W konsekwencji w art. 17 pkt 3 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych⁶² wskazano następstwa samowolnego porzucenia pracy przez pracownika w postaci utraty prawa do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny. Ustawa ta, mimo że odwoływała się do pojęcia „porzucenia pracy” dla określenia sposobu ustania stosunku pracy, nie sprecyzowała, jakie zachowanie pracownika świadczyłoby o zakończeniu w taki sposób więzi prawnej z pracodawcą i na czym miałyby ono polegać. W 1970 r. Komitet Pracy i Płacy wskazał, że z porzuceniem pracy mamy do czynienia, gdy dojdzie do trzydniowej nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, której konsekwencją jest wygaśnięcie stosunku pracy⁶³.

Innym przepisem prawa, w którego treści pojawił się zwrot „wygaśnięcie stosunku pracy”, był art. 19 pkt 1 ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych. W myśl tego przepisu, w razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przepis ten nie precyzował pojęcia „wygaśnięcie stosunku pracy”. Niemniej jednak stworzył podstawy normatywne do przeciwstawiania konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy rozwiązaniu stosunku pracy w ramach szerszej kategorii ustania stosunku pracy.

Wprowadzenie do porządku prawnego kolejnych przepisów odnoszących się do wygaśnięcia stosunku pracy powodowało coraz wyraźniejsze rysowanie się odrębności tej instytucji od rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem M. Świąćickiego wśród zdarzeń skutkujących ustaniem stosunku pracy należy wyróżnić czynności prawne (jednostronne i dwustronne) oraz zdarzenia

⁶¹ A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania...*, s. 11.

⁶² Dz.U. Nr 12, poz. 85, dalej cyt. jako ustawa o pracowniczych urlopach wypoczynkowych.

⁶³ A. Wypych-Żywicka, *O porzuceniu...*, s. 648.

niebędące czynnościami prawnymi. W rezultacie wygaśnięcie stosunku pracy poza zdarzeniami niebędącymi czynnościami prawnymi (śmiercią pracownika, upływem trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania) mogło nastąpić wskutek czynności prawnej w postaci umownej klauzuli terminu wygaśnięcia umowy o pracę („porozumienie o wygaśnięciu umowy o pracę”)⁶⁴.

Równocześnie w omawianym okresie rozszerzano tezy o zasadności uznania śmierci pracownika jako podstawy wygaśnięcia stosunku pracy⁶⁵. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 grudnia 1970 r., rozstrzygając, czy spadkobiercom zmarłego pracownika należy się ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, orzekł, że śmierć pracownika prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy⁶⁶. Stanowisko o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu śmierci pracownika miało swoje źródło w tym, iż świadczenie należne od pracownika ma charakter *stricte* osobisty. Z chwilą jego śmierci wygasają przysługujące mu prawa osobiste objęte stosunkiem pracy⁶⁷.

Według części przedstawicieli nauki prawa wygaśnięcie stosunku pracy miało ponadto powodować niestawienie się do pracy w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby wojskowej. Sytuację tę regulował art. 106 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej⁶⁸. Według tego przepisu zakład pracy, który zatrudniał pracownika w dniu powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jest obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz nie niżej opłacanym, jeżeli najpóźniej w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z tej służby pracownik zgłosił swój powrót do zakładu pracy w celu podjęcia zatrudnienia. Niezachowanie tego terminu powodowało rozwiązanie stosunku pracy z mocy prawa, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych

⁶⁴ M. Świąćicki, *Ustanie stosunku pracy z woli obu jego podmiotów*, PiZS 1965, nr 4, s. 1 i 8.

⁶⁵ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 62.

⁶⁶ Wyrok SN z 22.12.1970 r., I PR 520/70, OSNC 1971, nr 7–8, poz. 140.

⁶⁷ W. Szubert, *Zarys...*, s. 119; Z. Salwa, *Prawo...*, s. 125; W. Piotrowski, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Studia nad Kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1976, s. 95–96, S. Rejman, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] A. Flicek, W. Formański, M. Piekarski, S. Rejman, F. Rusek, Z. Salwa, K. Zieliński, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 156; W. Piotrowski, *Wygaśnięcie...*, s. 235; T. Liszcz, *Skutki prawne śmierci...*, s. 30.

⁶⁸ Dz.U. Nr 44, poz. 220.

od pracownika. Sama służba wojskowa nie prowadziła do rozwiązania stosunku pracy *ex lege*. Stanowiła podstawę wyłączenia możliwości pracodawcy do wypowiedzenia stosunku pracy. Ochrona ta kończyła się wraz z upływem powyższego 30-dniowego terminu, czego następstwem miało być wygaśnięcie stosunku pracy⁶⁹.

Podobna konstrukcja prawna ustania stosunku pracy z mocy prawa została zastosowana w ustawie z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych⁷⁰. W myśl art. 12 ust. 3 tej ustawy stosunek pracy z pracownikiem powołanym do zawodowej służby wojskowej ulegał rozwiązaniu z mocy prawa z dniem stawienia się do służby. W literaturze prawa pracy podkreślano, że wygaśnięcie stosunku pracy nazwano zwrotem równoznacznym w postaci „rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa”. Wygaśnięcie stosunku pracy miało powodować samo stawiennictwo pracownika w określonej formacji wojskowej na podstawie powołania dokonanego przez Ministra Obrony Narodowej lub przez określony organ wojskowy wyznaczony przez tego Ministra⁷¹.

Uważam, że posłużenie się przez ustawodawcę sformułowaniem „rozwiązanie stosunku pracy z mocy prawa” było zabiegiem niefortunnym. Skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy przypisywany był w związku z użyciem przez ustawodawcę sformułowania „z mocy prawa”. Jednak moim zdaniem przepis ten powinien być rozumiany jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza wzięwszy pod uwagę treść tej regulacji.

W omawianym okresie uregulowano także przyczyny wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę. Ustawodawca w drodze ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach i ich związkach⁷² wprowadził do ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach⁷³ przepis regulujący wygaśnięcie spółdzielczej umowy o pracę z powodu ustania członkostwa w spółdzielni oraz w przypadkach, w których przepisy prawa przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa (art. 127 § 1 ówczesnej ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach).

⁶⁹ W. Szubert, *Zarys...*, s. 118–119.

⁷⁰ Dz.U. Nr 16, poz. 134.

⁷¹ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy, cz. II*, Katowice 1984, s. 173–174; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 37.

⁷² Dz.U. Nr 47, poz. 281.

⁷³ Dz.U. Nr 12, poz. 61.

Innym przykładem przepisu prawa przewidującego skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy był § 4 ust. 4 i 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą, aby realizować budownictwo eksportowe i usługi związane z eksportem⁷⁴. Na podstawie tej normy prawnej pracownik skierowany do pracy za granicą posiadał prawo do powrotu po ukończeniu tej pracy do zakładu pracy, który zatrudniał go w chwili skierowania. Niepodjęcie przez pracownika zatrudnienia w terminie 14 dni od zakończenia pracy za granicą powodowało wygaśnięcie stosunku pracy⁷⁵.

4. Lata 1975–1995

Z dniem 1 stycznia 1975 r. wszedł w życie Kodeks pracy. U podstaw jego przyjęcia leżały względy ideologiczne i polityczne. W preambule ustawy przyznano szczególne znaczenie dla regulacji pracy w „państwie ludu pracującego”. Nie bez znaczenia dla konieczności wprowadzenia podstawowego aktu prawnego z zakresu prawa pracy był także fakt, że w innych państwach socjalistycznych obowiązywały już kodeksy pracy⁷⁶.

Równocześnie potrzeba uchwalenia samodzielnego aktu prawnego regulującego zagadnienia prawa pracy nabrała szczególnego znaczenia wraz z wprowadzeniem Kodeksu cywilnego. Obowiązujący do tego czasu tytuł XI dział I Kodeksu zobowiązań nie znalazł odpowiednika we wprowadzonym Kodeksie cywilnym, w szczególności w jego księdze trzeciej poświęconej zobowiązaniom. Z tego powodu wszystkie zagadnienia związane ze stosunkiem pracy pozostawiono poza ramami Kodeksu cywilnego⁷⁷. Stanowiło to

⁷⁴ Dz.U. Nr 51, poz. 330.

⁷⁵ T. Zieliński, *Zarys wykładu...*, s. 175.

⁷⁶ L. Florek, *Ewolucja Kodeksu pracy*, St.Iur.Lubl. 2015, z. 3, s. 30; L. Florek, *Czterdziestolecie...*, s. 32; M. Seweryński, *Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015, s. 22.

⁷⁷ E. Modliński, *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, PiZS 1960, nr 10, s. 11; M. Grad, A. Mironczuk, *Kodyfikacja prawa pracy na gruncie dorobku XXV-lecia PRL*, PiZS 1969, nr 8–9, s. 1; H. Borkowski, E. Modliński, *Dorobek prawa pracy...*, s. 6.

istotny impuls do podjęcia wzmózonych prac nad przyspieszeniem przygotowania Kodeksu pracy.

Przed wprowadzeniem Kodeksu prawo pracy obejmowało kilkadziesiąt aktów ustawowych oraz ponad 100 układów zbiorowych pracy wraz z kilkoma tysiącami aneksów i protokołów dodatkowych⁷⁸. Cechą charakterystyczną przedkodeksowego prawa pracy była także niejednorodność unormowań sytuacji prawnej poszczególnych grup pracowników, zwłaszcza pracowników umysłowych i robotników. Na przykład dysproporcje w sytuacji prawnej robotników i pracowników umysłowych pogłębiały różnice w pozycji ekonomicznej tych grup pracowniczych wyrażające się w dużych rozpiętościach zarobków na korzyść pracowników umysłowych. W rezultacie jednym z głównych założeń projektu Kodeksu pracy było zniwelowanie nieuzasadnionych społecznie różnic w uprawnieniach poszczególnych grup pracowników. Przede wszystkim dotyczyło to pracowników umysłowych i robotników⁷⁹.

Wydanie Kodeksu pracy zakończyło pełne usamodzielnianie się tej gałęzi prawa, przy czym nie oznaczało jej pełnej izolacji. W art. 300 k.p. przewidziano możliwość posiłkowego stosowania prawa cywilnego, ale tylko w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy i pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W rezultacie kodyfikacja prawa pracy znacznie zawężyła w stosunku do stanu prawnego sprzed wprowadzenia Kodeksu pracy zakres ingerencji prawa cywilnego w sferę stosunków pracy⁸⁰.

Należy wyraźnie zaznaczyć, że z punktu widzenia kształtowania się instytucji wygaśnięcia stosunku pracy we współczesnym jej rozumieniu przełomowe znaczenie miało uchwalenie Kodeksu pracy⁸¹. Wbrew wypowiedziom

⁷⁸ A. Mironczuk, *Projekt Kodeksu Pracy (I)*, PiZS 1974, nr 1, s. 4; A. Giedrewicz-Niewińska, *Projekt Kodeksu pracy...*, s. 13; M. Seweryński, *Refleksje na czterdziestolecie...*, s. 24–25; L. Florek, *Czterdziestolecie...*, s. 33.

⁷⁹ M. Grad, A. Mironczuk, *Kodyfikacja prawa pracy...*, s. 2–3; A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania...*, s. 1–3; H. Borkowski, E. Modliński, *Dorobek prawa pracy...*, s. 5.

⁸⁰ A. Mironczuk, *Projekt...*, s. 5; M. Seweryński, *Refleksje na czterdziestolecie...*, s. 24–25; L. Florek, *Czterdziestolecie...*, s. 33; W. Sanetra, *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na kodeks pracy i jego wykładnię*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015, s. 64; J. Stelina, *Ocena kodeksu pracy...*, s. 101–102; A. Walas, *Problemy ustawowego uregulowania...*, s. 5.

⁸¹ K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 467–468.

niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy⁸² instytucja wygaśnięcia stosunku pracy była znana ustawodawstwu i nauce w okresie przedkodeksowym. Potwierdzeniem tej tezy są rozważania zawarte w niniejszej części rozprawy. W tym kontekście uchwalenie Kodeksu pracy spowodowało zwłaszcza wyraźne rozróżnienie rozwiązania umowy o pracę od wygaśnięcia tej umowy, nie zaś wprowadzenie do porządku prawnego instytucji wygaśnięcia stosunku pracy⁸³. Jak zaznacza Karolina Stopka, wygaśnięcie stosunku pracy do 1975 r. jawi się jako kategoria teoretycznoprawna, wyodrębniona w ramach refleksji naukowej, służąca uporządkowaniu i systematyzacji zdarzeń prawnych powodujących rozwiązanie lub ustanie stosunku pracy. Zróżnicowany charakter tych zdarzeń przejawia się w ich rozróżnieniu na zdarzenia prawne pociągające za sobą z woli stron rozwiązanie stosunku pracy oraz zdarzenia prawne powodujące ten skutek bez udziału stron. Natomiast posługiwanie się przez doktrynę i judykaturę konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy przed uchwaleniem Kodeksu pracy miało swoje formalnoprawne umocowanie⁸⁴. Uchwalenie Kodeksu pracy wprowadziło termin wygaśnięcia stosunku pracy do polskiego porządku prawnego, przyczyniło się do przekształcenia instytucji wygaśnięcia z kategorii teoretycznoprawnej w kategorię prawną oraz doprowadziło do jej ugruntowania i upowszechnienia. Ponadto odegrało decydującą rolę w ukształtowaniu instytucji wygaśnięcia stosunku pracy we współczesnym jej znaczeniu wobec wyraźnej delimitacji rozwiązania stosunku pracy i jego wygaśnięcia oraz ustanowiło zamknięty katalog przypadków wygaśnięcia stosunku pracy⁸⁵.

W Kodeksie pracy zawarto wówczas trzy rodzaje zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy w wyniku jego wygaśnięcia było spowodowane porzuceniem pracy przez pracownika (art. 64 i art. 65 k.p.), upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.) oraz niezgłoszeniem się

⁸² J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji...*, s. 224; J. Stelina, *Ocena kodeksu pracy...*, s. 97–98. E. Hofmańska, *Konsekwencje...*, s. 16; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 652–653.

⁸³ K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 467–468.

⁸⁴ Tamże, s. 476.

⁸⁵ Tamże, s. 478.

pracownika z wyboru pozostającego na urlopie bezpłatnym do pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru (art. 74 k.p.)⁸⁶.

Uregulowanie w Kodeksie pracy konstrukcji prawnej porzucenia pracy jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy miało wyeliminować z życia społeczno-gospodarczego porzucania pracy, które w tamtym czasie dotyczyło około 20% ogółu pracowników zmieniających miejsce wykonywania pracy⁸⁷. W Kodeksie pracy doprecyzowano, w stosunku do dotychczasowej wykładni, pojęcie porzucenia pracy jako samowolne uchylenie się pracownika od pracy oraz niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności (art. 65 § 1 k.p.). Konsekwencją dostrzeżenia, że porzucenie pracy powodowało szczególnie drastyczną formę naruszenia obowiązków pracowniczych, miały być skutki, jakie ówczesne przepisy wiązały z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, chyba że szczególne przepisy prawa pracy przewidywały skutki dalej idące (np. sześciomiesięczny okres wyczekiwania na zasiłek rodzinny)⁸⁸. Na przykład w razie porzucenia przez pracownika pracy pracodawca mógł skorzystać z uprawnienia do dochodzenia od pracownika naprawienia szkody spowodowanej niewykonaniem umowy (art. 471 § 3 k.z.). Ponadto pracodawca osób zatrudnionych w charakterze robotników mógł rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika (art. 18 lit. d i e rozporządzenia o umowie o pracę robotników).

Kolejnym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy, jaki znalazł się w nowo uchwalonym Kodeksie pracy, był upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.). W tej materii zasadniczo utrzymano dotychczasowy stan prawny, uregulowany uprzednio w dekreście o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁸⁹.

W art. 172 projektu Kodeksu pracy przewidziano, że na wniosek organizacji społecznych zakład pracy obowiązany był udzielić pracownikowi

⁸⁶ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 64.

⁸⁷ J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy. Uwagi do art. 64–65 k.p.*, Warszawa 1997, s. 217; K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 489–496; A. Wypych-Żywicka, P. Prusowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 673.

⁸⁸ A. Mironczuk, *Projekt Kodeksu...*, s.14; A. Wypych-Żywicka, *O porzuceniu...*, s. 648–649.

⁸⁹ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 64; K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 505.

powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru urlopu bezpłatnego na czas trwania mandatu⁹⁰. Regulacja o tej treści została ujęta w art. 74 k.p. Według brzmienia tego przepisu pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym miał prawo powrotu do zakładu pracy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosił swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powodowało wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Przepis ten właściwie w niezmienionej formie obowiązuje do dziś. Jedyną zmianą w sformułowaniu tego przepisu było zastąpienie pojęcia „zakład pracy” terminem „pracodawca”⁹¹.

Zgodnie z wprowadzonym wówczas art. 63 k.p., którego osnowa odpowiada aktualnej treści tego przepisu, stosunek pracy wygasł także z przyczyn zawartych w przepisach szczególnych. Przykładem takiego przepisu był wcześniej wspomniany art. 127 § 1 ustawy o spółdzielniach i ich związkach w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 17 grudnia 1974 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach i ich związkach. Innymi szczególnymi przypadkami wygaśnięcia stosunku pracy, wówczas wprowadzonymi do porządku prawnego, były m.in.: orzeczenie kary dyscyplinarnej⁹², nieusprawiedliwienie przez nowo zatrudnionego nauczyciela nieprzystąpienia do pracy⁹³, orzeczenie środka karnego zakazu zajmowania stanowiska lub wykonywania zawodu⁹⁴, prawomocne orzeczenie wobec pracownika środka karnego pozbawienia praw publicznych albo zakazu wykonywania określonego zawodu⁹⁵, odmowa wykonania decyzji w sprawie przeniesienia na inne stanowisko

⁹⁰ Projekt Kodeksu pracy; J. Bról, *Wygaśnięcie umowy o pracę...*, s. 14.

⁹¹ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 65.

⁹² Artykuł 26 ust. 1 pkt 1 KN; art. 170 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 14, poz. 113; art. 51 ust. 4 ustawy o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych; art. 51 ust. 2 ustawy o izbach aptekarskich.

⁹³ Artykuł 16 KN.

⁹⁴ Artykuł 170 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym; art. 38 pkt 2 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, Dz.U. Nr 36, poz. 170.

⁹⁵ Artykuł 26 ust. 1 pkt 2 KN; art. 43 pkt 4 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej.

albo do innego urzędu⁹⁶, pozbawienie lub ograniczenie wolności⁹⁷, odmowa złożenia ślubowania⁹⁸, osiągnięcie określonego wieku⁹⁹, utrata obywatelstwa¹⁰⁰, pozostawanie przez pracownika naukowo-dydaktycznego w stanie nieczynnym¹⁰¹ czy też nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów¹⁰².

W omawianym okresie ustawodawca wprowadził także zasługującą na szczególną uwagę regulację o ustaniu stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego. Według pierwotnego brzmienia art. 14 ust. 1–2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹⁰³ stosunek pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym ulegał rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia, w razie prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu, prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną, wydalenia z pracy w urzędzie, zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (ust. 1). Stosunek pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym ulegał rozwiązaniu bez wypowiedzenia również w razie utraty obywatelstwa polskiego (ust. 2). Z kolei w myśl ustępu 4 tego artykułu stosunek pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym wygasł w wypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych.

W drodze ustawy z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych¹⁰⁴ prawodawca zmodyfikował treść ust. 1 i 2 tego przepisu poprzez dodanie po wyrazie „ulega” sformułowania „z mocy prawa”. Od tego czasu w art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych obowiązuje określenie: *stosunek pracy z urzędnikiem państwowym*

⁹⁶ Artykuł 43 pkt 6 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej.

⁹⁷ Artykuł 170 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym; art. 41 pkt 4 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych.

⁹⁸ Artykuł 41 pkt 6 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych.

⁹⁹ Artykuł 95 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385.

¹⁰⁰ Artykuł 91a ustawy o NIK.

¹⁰¹ Artykuł 170 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym.

¹⁰² Artykuł 95 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym.

¹⁰³ Dz.U. Nr 31, poz. 214.

¹⁰⁴ Dz.U. Nr 136, poz. 704.

*mianowanym ulega z mocy prawa rozwiązaniu (...)*¹⁰⁵. Treść art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych w brzmieniu nadanym ustawą z 1994 r. obowiązuje do dziś.

Zmieniona formuła art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wywołała liczne kontrowersje.

Anna Dubowik podkreśliła, że zmiana ustawy zaakcentowała obligatoryjność rozwiązania stosunku pracy w przypadkach wskazanych w art. 14 ust. 1 i 2 tej ustawy. Zdaniem Autorki w świetle zwrotu „stosunek pracy ulega z mocy prawa rozwiązaniu” decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z uwagi na zaistnienie przyczyn określonych w tych przepisach ma charakter deklaratoryjny. Decyzja ta potwierdza jedynie rozwiązanie stosunku pracy w wyniku zaistnienia okoliczności określonych w ustawie i nie pozostawia pracodawcy swobody w przedmiocie podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy¹⁰⁶. Czynności pracodawcy towarzyszące rozwiązaniu stosunku pracy z mocy prawa mają charakter techniczny, a ich celem jest wyłącznie zarejestrowanie faktu ustania stosunku pracy¹⁰⁷.

W piśmiennictwie zwrócono uwagę, że taka interpretacja prowadzi do zatarcia różnic pomiędzy rozwiązaniem a wygaśnięciem stosunku pracy¹⁰⁸. Podkreślono również, że zastosowanie wobec pracownika mianowanego przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jest niemożliwe, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje *ex lege*¹⁰⁹.

Niektórzy przedstawiciele nauki prawa pracy przyjęli, że na tle mało precyzyjnego sformułowania „ulega rozwiązaniu z mocy prawa” wymagane

¹⁰⁵ A. Dubowik, *Nowelizacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, PiZS 1995, nr 8–9, s. 56.

¹⁰⁶ Tamże, s. 57; A. Dubowik, *Komentarz do art. 14 ustawy o pracownikach samorządowych*, [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2005, dostęp online: 28.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587545572/343063>; podobnie W. Perdeus, *Komentarz do art. 14 ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 727; wyrok SN z 11.10.1994 r., I PRN 78/94, OSNP 1995, nr 8, poz. 98; wyrok NSA w Warszawie z 2.12.1996 r., II SA 1377/96, PPr. 1997, nr 4, s. 41.

¹⁰⁷ A. Dubowik, *Wzmoczona trwałość stosunków pracy z mianowania*, PiZS 2007, nr 9, s. 20; A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo...*, s. 227.

¹⁰⁸ Z. Sypniewski, *Stosunek pracy pracowników administracji państwowej*, [w:] *Pracownicy administracji w PRL*, Wrocław 1984, s. 304; A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo...*, s. 226; W. Perdeus, *Komentarz...*, s. 727.

¹⁰⁹ A. Dubowik, Ł. Pisarczyk, *Prawo...*, s. 226.

jest dokonanie przez pracodawcę czynności o charakterze konstytutywnym. Zdaniem Zbigniewa Sypniewskiego art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych są tak sformułowane, jakby samo wystąpienie jednej z kilku podanych w nim przyczyn obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy powodowało ustanie tego stosunku. Skoro jednak mielibyśmy wówczas do czynienia z ustaniem stosunku pracy z mocy prawa, czyli jego wygaśnięciem, a wygaśnięciu stosunku pracy poświęcony jest odrębny przepis (art. 14 ust. 4 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), to należy przyjąć, że w istocie chodzi tu o rozwiązanie stosunku pracy w następstwie specjalnie w tym celu podjętej czynności prawnej¹¹⁰.

Z kolei M. Wujczyk uznał, że rozwiązanie ujęte w art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych ma charakter wygaśnięcia stosunku pracy¹¹¹. Konstrukcja prawna rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa posiada bowiem cechy wygaśnięcia stosunku pracy¹¹². Z tych przyczyn podzielam opinię Autora, że użyte w ustawie o pracownikach urzędów państwowych określenie „rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z mocy prawa” powinno zostać zastąpione terminem „wygaśnięcie stosunku pracy”. Zgadzam się z oceną M. Wujczyka, że mamy tu do czynienia z instytucją odpowiadającą konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy. W świetle tego przepisu żadne działanie pracodawcy nie jest konieczne, aby doszło do ustania stosunku pracy¹¹³.

Warto zwrócić uwagę, że ustawa o pracownikach urzędów państwowych nie reguluje własnymi postanowieniami wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania, ale poprzestaje na stwierdzeniu, że stosunek ten wygasa w przypadkach wymienionych w Kodeksie pracy i w przepisach szczególnych¹¹⁴. Według Z. Sypniewskiego w ten sposób nie wyjaśniono podstawowego w tej materii problemu – czy stosunek pracy z mianowania wygasa tylko, gdy przepisy,

¹¹⁰ Z. Sypniewski, *Stosunek pracy...*, s. 304; W. Jaśkiewicz, *Pracownicy administracji*, [w:] *System Prawa Administracyjnego*, t. II, Wrocław 1997, s. 427.

¹¹¹ M. Wujczyk, *Rozwiązanie bez wypowiedzenia*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, Warszawa 2021, s. 125.

¹¹² Tamże, s. 128–129.

¹¹³ M. Wujczyk, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, s. 130.

¹¹⁴ Z. Sypniewski, *Stosunek pracy...*, s. 306; A. Dubowik, *Komentarz do art. 14...*, dostęp online: 28.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587545572/343063>.

do jakich odsyła art. 14 ust. 4 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, przewidują wygaśnięcie stosunku pracy bez względu na źródło jego powstania, czy również wtedy, gdy stanowią o wygaśnięciu umowy o pracę. Autor ten uznał, że można nie przyjmować tej ostatniej możliwości. Rozciąganie bez wyraźnego upoważnienia ustawodawcy przepisów o umownych stosunkach pracy na stosunki pracy z mianowania, czy inne pozaumowne stosunki pracy, jest niedopuszczalne¹¹⁵.

5. Okres od 1996 r. do współczesności

Dla rozwoju instytucji wygaśnięcia stosunku pracy istotne znaczenie ma nowelizacja Kodeksu pracy dokonana ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹¹⁶. Objęła ona niemalże wszystkie działy Kodeksu pracy i dotyczyła znacznej większości jego przepisów, w tym regulacji dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy. Nie było to jednak stworzenie nowego aktu prawnego, ale wszechstronne jego poprawienie, uzupełnienie i uaktualnienie w stosunku do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Zachowano zakres kodeksu, jego układ, większość zasad i fundamentalnych instytucji prawa pracy. Jednocześnie wyraźnie określono katalog źródeł prawa pracy i objęto nim również akty stanowione przez partnerów społecznych oraz akty wydawane przez pracodawcę¹¹⁷.

W drodze nowelizacji ustawodawca zmodyfikował katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Prawodawca zrezygnował z wyróżnienia porzucenia pracy jako odrębnego zdarzenia prawnego¹¹⁸. Wbrew oczekiwaniom przepisy regulujące wspomnianą problematykę nie przyczyniły się do odczuwalnego ograniczenia porzucania pracy przez pracowników. Jednocześnie odnotowano, że stosowanie tej instytucji napotykało trudności oraz wywoływało wiele sporów interpretacyjnych i spraw sądowych. Przyjęto wówczas,

¹¹⁵ Z. Sypniewski, *Stosunek pracy...*, s. 306.

¹¹⁶ Dz.U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.

¹¹⁷ L. Florek, *Ewolucja Kodeksu...*, s. 5.

¹¹⁸ J. Stelina, *Ocena kodeksu pracy...*, s. 99; A. Wypych-Żywicka, *O porzuceniu...*, s. 649–650.

że porzucenie pracy powinno być oceniane w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powodujących powstanie po stronie pracodawcy uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika¹¹⁹. Kodeksowa regulacja porzucenia pracy doprowadziła do paradoksalnej sytuacji, w której pracownik może w każdej chwili wywołać skutek prawny w postaci wygaśnięcia stosunku pracy. W tym celu musi *ex definitione* zachować się bezprawnie¹²⁰. Zrezygnowanie z zakwalifikowania porzucenia pracy jako zdarzenia powodującego wygaśnięcie stosunku pracy poprawiło sytuację pracowników. W miejsce arbitralnej decyzji pracodawcy towarzyszącej stwierdzeniu porzucenia pracy przez pracownika musi on od tego czasu dokonać czynności prawnej zmierzającej do zakończenia stosunku pracy. Tym samym decyzja pracodawcy ma zawsze charakter konstytutywny i poddana jest kontroli sądowej i związkowej¹²¹. Innymi słowy uchylenie przepisów art. 64 i 65 k.p. spowodowało, że zachowania pracownika odpowiadające kiedyś instytucji porzucenia pracy obecnie nie mają wpływu na obowiązywanie stosunku pracy, jeżeli pracodawca nie rozwiąże umowy o pracę z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Warto odnotować, że pomimo wyeliminowania z Kodeksu pracy konstrukcji prawnej porzucenia pracy termin „porzucenie pracy” pozostaje w języku prawnym¹²². Zgłoszono również postulat przywrócenia do Kodeksu pracy instytucji przywrócenia pracy jako instytucji właściwej dla rynku pracy będącego rynkiem pracownika¹²³.

¹¹⁹ J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz...*, s. 217; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 36; K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 516; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 673.

¹²⁰ A. Kijowski, *Porzucenie pracy de lege lata i de lege ferenda*, PiZS 1978, nr 3, s. 72 i 78.

¹²¹ J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz...*, s. 217; I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 36.

¹²² K. Walczak, *Porzucenie pracy...*, s. 176–179; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 671–672; A. Wypych-Żywicka, *O porzuceniu...*, s. 649–650; np. art. 89 ust. 7 pkt 4 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. Nr 64, poz. 593; § 9 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta górnika, Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13.

¹²³ K. Walczak, *Porzucenie pracy...*, s. 176 i 179.

Ustawodawca w drodze nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. uwzględnił podnoszone wielokrotnie w doktrynie prawa pracy wnioski o zakwalifikowanie śmierci pracownika jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy. W art. 63¹ k.p. wyraźnie ujęto, że śmierć pracownika jest zdarzeniem prawnym powodującym wygaśnięcie stosunku pracy¹²⁴.

Przepisem ustawy objęto również śmierć pracodawcy jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy (art. 63² k.p.)¹²⁵. Rozwiązanie przyjęte w wyniku nowelizacji odpowiadało kierunkowi wykładni zapoczątkowanej przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r.¹²⁶ Sąd Najwyższy wskazał, że w razie śmierci pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą na podstawie wpisu w ewidencji takiej działalności jego spadkobiercy wstępują w prawa i obowiązki pracodawcy w ramach stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi przez zmarłego. Nie dotyczyło to sytuacji, w której w skład spadku nie wchodził zakład pracy i w wyniku dziedziczenia nie dochodziło do przejęcia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., bowiem w takim przypadku stosunki pracy wygasają¹²⁷. Nadto istotną zmianą było przyznanie pracownikowi w razie śmierci pracodawcy uprawnienia do dochodzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umów na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W stanie prawnym sprzed nowelizacji z 1996 r. pracownik nie mógł z tego uprawnienia skorzystać¹²⁸.

W omawianym okresie rozszerzono zbiór przypadków wygaśnięcia stosunku pracy ujętych w przepisach szczególnych. Skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy niektórych pracowników zaczęto obejmować skazanie

¹²⁴ J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz...*, s. 215; K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 516; J. Stelina, *Ocena kodeksu pracy...*, s. 99; T. Liszcz, *Skutki prawne śmierci...*, s. 29; Z. Salwa, *Założenia i kierunki nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 1, s. 5.

¹²⁵ I. Sawa, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 36; T. Liszcz, *Skutki prawne śmierci...*, s. 29; Z. Salwa, *Założenia i kierunki...*, s. 5.

¹²⁶ J. Drobot, *Ewolucja instytucji wygaśnięcia...*, s. 66.

¹²⁷ Uchwała SN z 22.02.1994 r., I PZP 1/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 23 i powołane w uchwale orzecznictwo SN.

¹²⁸ J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz...*, s. 216.

pracownika za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe¹²⁹, pozbawienie praw publicznych¹³⁰ czy też upływ okresu mianowania¹³¹.

6. Uwagi końcowe

Rozważania dotyczące powstania oraz ewolucji instytucji wygaśnięcia stosunku pracy prowadzą do wniosku, że wyodrębnienie wygaśnięcia stosunku pracy jako drugiego, obok rozwiązania sposobu ustania stosunku pracy, było poprzedzone kilkudziesięcioletnim okresem kształtowania się tej instytucji.

Genezy wygaśnięcia stosunku pracy należy poszukiwać w okresie międzywojennym. W tym czasie jedyną podstawą ustania stosunku pracy było rozwiązanie tego stosunku. Natomiast dla opisanie rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na jaki umowa została zawarta, bądź w razie wykonania umówionej pracy, posługiwano się pojęciem „wygaśnięcie” umowy o pracę.

Kolejny etap kształtowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy nastąpił po zakończeniu II wojny światowej. Pojawiła się świadomość, że niektóre zdarzenia powodujące rozwiązanie stosunku pracy w istocie prowadzą do automatycznego ustania stosunku pracy. Rozpoczęto wtedy dyskusję nad skutkami prawnymi śmierci pracownika i pracodawcy. Doktryna prawnicza zgodnie przyjęła, że śmierć pracownika stanowi przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Nie było jednak zgody co do zakwalifikowania śmierci pracodawcy jako zdarzenia prawnego prowadzącego do wygaśnięcia stosunku pracy. Co więcej, dostrzeżono problem wpływu na stosunek pracy długotrwałej nieobecności pracownika w pracy wywołanej jego tymczasowym aresztowaniem. Sąd Najwyższy, a następnie Prezes Rady Ministrów w Piśmie Okólnym

¹²⁹ Artykuł 26 pkt 3 KN dodany w drodze ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 19, poz. 239; art. 16 ust. 3 pkt 2 ustawy o służbie zagranicznej; art. 55 ust. 12 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

¹³⁰ Artykuł 55 ust. 12 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

¹³¹ Artykuł 127 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm. Obecnie wskazana przyczyna wygaśnięcia stosunku pracy jest uregulowana w art. 46 ust. 1 pkt 6 ustawy o instytutach badawczych oraz art. 102 ust. 1 pkt 6 ustawy o PAN.

z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika wyrazili zdanie, aby w razie trwającej absencji pracownika tymczasowo aresztowanego w pracy pracodawca miał prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ostatecznie ustawodawca uwzględnił wspomniane postulaty. W art. 4 dekretu o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy wskazano, że umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Dekret zastąpił konstrukcję rozwiązania stosunku pracy konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy z upływem trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu trzymiesięcznego aresztu. Był to jednocześnie pierwszy przepis, który wyraźnie wskazywał na wygaśnięcie stosunku pracy. Z tych przyczyn nie można zgodzić się z tezą, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy powstała wraz z uchwaleniem Kodeksu pracy.

W tym samym czasie podjęto próbę uregulowania sytuacji niezgłoszenia się przez pracownika z wyboru do pracy u poprzedniego pracodawcy oraz porzucenia pracy przez pracownika. Zdarzenia te zakwalifikowano wtedy jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Przełomowym momentem dla wyraźnego rozróżnienia wygaśnięcia od rozwiązania stosunku pracy było wejście w życie z dniem 1 stycznia 1975 r. Kodeksu pracy. Ustawodawca sformułował wówczas kodeksowy katalog przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, do którego zaliczył porzucenie pracy przez pracownika (art. 64 i art. 65 k.p.), upływ trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.) oraz niezgłoszenie się pracownika z wyboru pozostającego na urlopie bezpłatnym do pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru (art. 74 k.p.). Dla wyróżnienia instytucji wygaśnięcia stosunku pracy charakterystyczne jest zatem zanegowanie jednego trybu zakończenia stosunku pracy ze względu na zróżnicowany charakter i siłę sprawczą zdarzeń mogących prowadzić do zakończenia stosunku pracy oraz wzbogacenia go o nową formę, obejmującą na ogół zdarzenia, które z natury stosunku pracy

czy też danego stosunku pracy uniemożliwiały lub obiektywnie utrudniały jego realizację¹³².

W Kodeksie pracy nie ujęto śmierci pracownika i śmierci pracodawcy jako przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Dopiero w drodze nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. prawodawca zdecydował, że śmierć pracownika (art. 63¹ k.p.) i śmierć pracodawcy (art. 63² k.p.) prowadzą do wygaśnięcia stosunku pracy.

Zmiany zachodzące w ustawodawstwie po uchwaleniu Kodeksu pracy wskazują, że rozwój tej instytucji charakteryzuje się wzbogacaniem zdarzeń i przepisów przewidujących wygaśnięcie stosunku pracy, w tym o fakty prawne, które *de lege lata* skutkowały wcześniej rozwiązaniem stosunku pracy¹³³. Nowelizacja Kodeksu pracy spowodowała usunięcie z treści ustawy porzucenia przez pracownika pracy jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy. Obecnie zachowania pracownika, które odpowiadają cechom porzucenia pracy w rozumieniu art. 64 i 65 k.p., mogą powodować rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Modyfikacje zbioru przypadków wygaśnięcia stosunku pracy odnosiły się również do pragmatyk pracowniczych. Począwszy od 1974 r. zaczęto coraz częściej wprowadzać współcześnie znane przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy, takie jak: ustanie członkostwa w spółdzielni, prowadzące do wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę, orzeczenie kary dyscyplinarnej czy też odmowa złożenia ślubowania.

Podsumowując, ustalenie momentu powstania tej instytucji i prześledzenie jej rozwoju wyjaśnia podstawy aktualnego uregulowania omawianej problematyki. Możliwe jest zatem prawidłowe zakwalifikowanie określonych zdarzeń prawnych jako przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy.

¹³² K. Stopka, *Wygaśnięcie...*, s. 483–484.

¹³³ Tamże, s. 484.

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika

1. Wprowadzenie

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy mogą być związane z osobą pracownika albo wynikać z okoliczności istniejących po stronie pracodawcy. Zdecydowana większość przepisów *lex specialis* o wygaśnięciu stosunku pracy dotyczy pracownika. W związku z tym w pracy przyjęto podział szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy na szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika i szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy choćby częściowo zależne od woli pracownika¹. Podział ten pomoże sklasyfikować i omówić zbiór szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, które charakteryzują się wspólną cechą istnienia bądź nieistnienia woli pracownika ustania stosunku pracy w ten sposób.

Niniejszy rozdział pracy poświęcono rozważaniom na temat szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy niezależnych od woli pracownika. Chodzi o przypadki, na których wystąpienie pracownik zasadniczo nie ma wpływu, a które prowadzą do wygaśnięcia stosunku pracy.

W tej części rozprawy omówię następujące szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy:

- 1) orzeczenie kary dyscyplinarnej;
- 2) orzeczenie środka karnego (prawomocne orzeczenie utraty praw publicznych, zakazu zajmowania stanowiska lub zakazu wykonywania określonego zawodu);

¹ E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne...*, s. 19–21; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Wygaśnięcia...*, s. 653–654.

- 3) prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4) orzeczenie kary pozbawienia wolności bądź odbywanie kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności;
- 5) osiągnięcie przez pracownika określonego wieku;
- 6) upływ okresu mianowania;
- 7) ustanie członkostwa w spółdzielni;
- 8) upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym;
- 9) stawienie się do zawodowej służby wojskowej.

Analiza powyższych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy będzie koncentrowała się na ustaleniu, w jaki sposób dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z tych przyczyn. Ponadto należy określić, w jakim momencie następuje wygaśnięcie stosunku pracy w każdym z rozważanych przypadków. Omówienie wspomnianej problematyki pozwoli odpowiedzieć na pytanie, czy wymienione przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadają istocie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy oraz standardom zawartym w Konstytucji RP. Nie będę jednak odwoływać się do tych standardów, jeżeli dany szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy jest zgodny z Konstytucją RP. Dopiero w razie dostrzeżenia niezgodności przepisu o wygaśnięciu stosunku pracy z ustawą zasadniczą zwrócę uwagę na sprzeczność danej regulacji z konkretnymi zasadami konstytucyjnymi. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że istotne wątpliwości może wywoływać zakwalifikowanie przez ustawodawcę jako przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy: osiągnięcia przez pracownika określonego w ustawie wieku, upływu okresu mianowania, ustania członkostwa w spółdzielni oraz upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym.

2. Orzeczenie kary dyscyplinarnej

Pierwszym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy, który zostaje poddany analizie w niniejszym rozdziale, jest orzeczenie wobec pracownika kary dyscyplinarnej.

Orzeczenie kary dyscyplinarnej powoduje wygaśnięcie stosunku pracy pracownika zajmującego stanowisko kuratora zawodowego (art. 26 pkt 3 lit. a ustawy o kuratorach sądowych), nauczyciela akademickiego (art. 124 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), urzędnika służby cywilnej (art. 70 pkt 3 i art. 114 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej), nauczyciela (art. 26 ust. 1 pkt 1 KN), farmaceuty (art. 58 ust. 2 ustawy o izbach aptekarskich), lekarza weterynarii (art. 51 ust. 4 ustawy o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych), dyplomaty zawodowego (art. 16 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy o służbie zagranicznej), eksperta urzędu patentowego (art. 274 ust. 6 pkt 2 ustawy Prawo własności przemysłowej) oraz kontrolera NIK (art. 91a ust. 1 pkt 5 ustawy z 23 grudnia 1994 r. o NIK).

Aby doszło do ustania stosunku pracy, pracownik musi najpierw dopuścić się przewinienia dyscyplinarnego, przy czym samo przewinienie dyscyplinarne nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy. Stosunek pracy wygasa dopiero z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia w przedmiocie ukarania pracownika określoną karą dyscyplinarną². Orzeczenie kary dyscyplinarnej, od którego skutecznie wniesiono odwołanie, bądź w stosunku, od którego nie upłynął jeszcze termin na odwołanie, nie jest orzeczeniem prawomocnym i nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy³.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że kary dyscyplinarne, choć niepowiązane z zakazem wykonywania wspomnianych zawodów, powodują brak możliwości kontynuacji stosunku pracy⁴. Ukazanie pracownika przez pracodawcę karą dyscyplinarną wywiera na stosunek pracy ustawowy skutek wygaśnięcia stosunku pracy. W rezultacie czynności pracodawcy wynikające

² A. Grabowska, *Ustanie stosunku pracy jako konsekwencja zastosowania kary dyscyplinarnej*, Prac. i Pracod. 2016, nr 2, s. 22; M. Wujczyk, *Ustanie stosunku pracy na podstawie ustawy o służbie cywilnej i ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, Warszawa 2021, s. 132; A. Jezierska-Markocka, M. Markocki, *Służba cywilna. Stosunek pracy, zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2016, s. 74.

³ Wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 620/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 192; P. Grzebyk, *Spory nauczycieli akademickich w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2015, s. 297.

⁴ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 128; I. Sierocka, *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. z pracownikiem administracji publicznej*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2016, s. 255.

ze stanu prawnego powstałego z mocy prawa mają charakter deklaratoryjny lub wykonawczy w znaczeniu technicznym. Nie wchodzi bowiem w rachubę oświadczenie pracodawcy jako element konstruujący ustanie stosunku pracy⁵.

Rozwiązania przewidujące wygaśnięcie stosunku pracy z uwagi na orzeczenie kary dyscyplinarnej spotykają się z aprobatą w doktrynie prawa pracy. Na przykład w odniesieniu do urzędników służby cywilnej H. Szewczyk trafnie stwierdza, iż logiczną konsekwencją kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby cywilnej może być tylko automatyczne ustanie stosunku pracy⁶.

3. Orzeczenie środka karnego

3.1. Zakaz zajmowania stanowiska lub wykonywania zawodu

Środki karne stanowią jeden z instrumentów reakcji karnej za popełnienie czynu zabronionego pod groźbą kary przez ustawę. Środki te od samego początku polskiego ustawodawstwa karnego pełnią funkcję dodatkowych dolegliwości prawnych względem kar kryminalnych. Orzekane są w sytuacji przypisania sprawcy winy, co bezpośrednio wskazuje, że tożsame są podstawy przyczynowe stosowania kar i środków karnych⁷.

Orzeczenie wobec pracownika środka karnego zakazu zajmowania stanowiska lub wykonywania zawodu jest stanowione przez osobne podstawy wygaśnięcia stosunku pracy.

Prawomocne orzeczenie środka karnego zakazu zajmowania określonego stanowiska powoduje wygaśnięcie stosunku pracy pracownika zatrudnionego w charakterze nauczyciela akademickiego (art. 124 pkt 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), mianowanego pracownika naukowego instytutu badawczego (art. 46 ust. 1 pkt 3 ustawy o instytutach badawczych),

⁵ Wyrok SN z 14.09.1998 r., I PKN 312/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 615; M. Szymańska, *Komentarz do art. 26 KN*, [w:] A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2018, s. 306; M. Mazuryk, *Komentarz do art. 70 ustawy o służbie cywilnej*, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 307.

⁶ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 179.

⁷ A. Ziółkowska, *Środki karne*, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, pod red. V. Konarskiej-Wrzošek, Warszawa 2018, s. 244.

mianowanego pracownika naukowego PAN (art. 102 ust. 1 pkt 3 ustawy o PAN) oraz eksperta urzędu patentowego (art. 274 ust. 6 pkt 3 ustawy Prawo własności przemysłowej).

Z kolei prawomocne orzeczenie względem pracownika środka karnego pozbawienia praw publicznych albo zakazu wykonywania określonego zawodu powoduje wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej (art. 70 pkt 5 ustawy o służbie cywilnej), kuratora zawodowego (art. 26 pkt 3 lit. b ustawy o kuratorach sądowych) i nauczyciela (art. 26 ust. 1 pkt 2 KN). O wygaśnięciu stosunku pracy z powodu orzeczenia wyłącznie środka karnego pozbawienia praw publicznych można mówić w stosunku do mianowanego pracownika samorządowego (art. 55 ust. 12 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych), mianowanego pracownika naukowego PAN (art. 102 ust. 1 pkt 2 ustawy o PAN), mianowanego pracownika naukowego instytutu badawczego (art. 46 ust. 1 pkt 2 ustawy o instytutach badawczych) i eksperta urzędu patentowego (art. 274 ust. 6 pkt 3 ustawy Prawo własności przemysłowej).

W prawie karnym środek karny zakazu zajmowania określonego stanowiska oraz środek karny zakazu wykonywania określonego zawodu zostały łącznie uregulowane w art. 41 § 1 k.k. Zgodnie z tym przepisem sąd może orzec zakaz zajmowania określonego stanowiska albo wykonywania określonego zawodu, jeżeli sprawca nadużył przy popełnieniu przestępstwa stanowiska lub wykonywanego zawodu albo okazał, że dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem.

Zakaz zajmowania określonego stanowiska oraz zakaz wykonywania określonego zawodu stanowią dwa oddzielne środki karne⁸. Ustawodawca przewidział jednak takie same przesłanki ich stosowania w postaci nadużycia przez sprawcę przy popełnianiu przestępstwa stanowiska lub wykonywania zawodu albo okazania przez sprawcę, że dalsze zajmowanie przez niego stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem. Wystąpienie przynajmniej jednej z przesłanek ujętych w art. 41 § 1 k.k. uprawnia sąd do zasądzenia środka karnego zakazu zajmowania

⁸ A. Ziółkowska, *Komentarz do art. 41 k.k.*, [w:] *Kodeks karny...*, s. 260.

określonego stanowiska lub wykonywania określonego zawodu. Czyn zabroniony musi przy tym pozostawać w związku z wykonywanym zawodem lub z zajmowaną funkcją⁹.

Nadużycie zawodu przy popełnieniu przestępstwa zachodzi wtedy, gdy sprawca, popełniając określony czyn przestępczy, działa formalnie w ramach uprawnień sprzężonych z wykonywaniem danego zawodu, ale umyślnie czyni niewłaściwy (sprzeczny z zasadami wykonywania tego zawodu lub obowiązującym prawem) użytek z owych uprawnień, gdy wykorzystuje uprawnienia zawodowe przy popełnieniu przestępstwa¹⁰. Tezę tę można odnieść także do nadużycia stanowiska. Nadużycie zawodu lub stanowiska może też polegać na naruszeniu etyki zawodowej bądź wykorzystaniu związanych z zawodem lub funkcją kwalifikacji¹¹.

Dalsze zajmowanie stanowiska lub wykonywanie zawodu zagraża istotnym dobrom chronionym prawem wówczas, gdy przez fakt popełnienia przestępstwa sprawca dowiódł, że nie ma należytych kwalifikacji zawodowych lub moralnych do wykonywania zawodu lub zajmowania danego stanowiska. Jednocześnie musi istnieć niebezpieczeństwo, że sprawca popełni w przyszłości przestępstwo związane ze stanowiskiem lub zawodem albo że okazany brak predyspozycji do wykonywania zawodu lub pełnienia funkcji może w przyszłości prowadzić do niewłaściwego wykonywania zawodu lub zajmowania stanowiska i w konsekwencji wyrządzać szkody w dobrach prawnie chronionych¹². Stąd uzasadnione jest wygaśnięcie stosunku pracy z chwilą prawomocnego orzeczenia tego środka karnego.

Sąd, decydując się na orzeczenie środka karnego zakazu zajmowania danego stanowiska lub wykonywania zawodu, musi określić nie tylko czasowy zakres zakazu, ale przede wszystkim precyzyjnie wskazać jego zakres przedmiotowy. Zakaz powinien zostać sformułowany przez sąd w taki sposób, by wskazywał konkretne stanowisko, oznaczone przez wskazanie pełnionej funkcji bądź zajmowanej pozycji w ściśle określonej dziedzinie życia

⁹ M. Kulik, *Komentarz do art. 41 k.k.*, [w:] M. Budyn-Kulik i in., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 170.

¹⁰ Wyrok SN z 1.02.1989 r., V KRN 300/88, Lex nr 21007; wyrok SN z 9.05.1996 r., III KKN 15/96, Lex nr 25079.

¹¹ M. Kulik, *Komentarz...*, s. 171.

¹² Tamże, s. 171.

państwowego, społecznego, a także prywatnego, w związku z którą doszło do popełnienia przestępstwa. Podobnie zakaz wykonywania zawodu musi być tak określony w treści orzeczenia, by rodzaj wymierzonej w ten sposób dolegliwości był wskazany precyzyjnie¹³.

3.2. Pozbawienie praw publicznych

Istotę środka karnego pozbawienia praw publicznych ujęto w art. 40 k.k. W myśl art. 40 § 1 k.k. pozbawienie praw publicznych obejmuje utratę czynnego i biernego prawa wyborczego do organu władzy publicznej, organu samorządu zawodowego lub gospodarczego, utratę prawa do udziału w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości oraz do pełnienia funkcji w organach i instytucjach państwowych i samorządu terytorialnego lub zawodowego, jak również utratę posiadanego stopnia wojskowego i powrót do stopnia szeregowego; pozbawienie praw publicznych obejmuje ponadto utratę orderów, odznaczeń i tytułów honorowych oraz utratę zdolności do ich uzyskania w okresie trwania pozbawienia praw.

Według zaś treści art. 40 § 2 k.k. sąd może orzec pozbawienie praw publicznych w razie skazania na karę pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3 za przestępstwo popełnione w wyniku motywacji zasługującej na szczególne potępienie. Sąd może orzec pozbawienie praw publicznych w przypadku kumulatywnego spełnienia się dwóch przesłanek:

- 1) skazania za przestępstwo na karę pozbawienia wolności na czas nie krótszy niż 3 lata;
- 2) popełnienia przestępstwa z powodu motywacji zasługującej na szczególne potępienie¹⁴.

W odniesieniu do pierwszej przesłanki przestępstwo może przybrać formę zarówno występku, jak i zbrodni¹⁵. Natomiast Kodeks karny nie zawiera definicji ani katalogu okoliczności nakazujących uznanie danego zachowania za motywację zasługującą na szczególne potępienie. Pojęcie motywacji

¹³ Wyrok SN z 14.01.2009 r., V KK 245/08, Lex nr 485021.

¹⁴ Wyrok SN z 8.09.2004 r., V KK 233/04, Lex nr 137741.

¹⁵ A. Ziółkowska, *Komentarz do art. 40 k.k.*, [w:] *Kodeks karny...*, s. 254.

zasługującej na szczególne potępienie jest kategorią ogólną (ocenną), pozo-
stawioną do uznania sędziego¹⁶. Z tego powodu ustalenie znaczenia terminu
„motywacja zasługująca na szczególne potępienie” wymaga analizy rozstrzy-
gnięć sądów karnych.

Przyjmuje się, że dla oceny motywacji sprawcy zasługującej na szcze-
gólne potępienie trzeba wziąć pod uwagę okoliczności konkretnej sprawy.
Jednakże nie zalicza się do nich ani tych elementów, które wchodzą w skład
znamion typu przestępstwa, ani nawet tych, które podlegając stopniowaniu,
mogą mieć wpływ na zaostrzenie wymiaru kary. Będzie to więc motyw towa-
rzyszący realizacji znamion przestępstwa, ale pozostający poza ich zakre-
sem¹⁷. Zasadniczo przez motywację zasługującą na szczególne potępienie
należy rozumieć motywację, która w rozumieniu powszechnym jest jaskrawo
naganna, wywołuje silne reakcje repulsywne w społeczeństwie, takie jak: obu-
rzenie, potępienie, gniew. Oznacza ona działanie z motywów zasługujących
na szczególne napiętnowanie, a więc ocenianych wyjątkowo negatywnie¹⁸.
Motywacja zasługująca na szczególne potępienie może przybrać formę zemsty,
chęci wzbogacenia się za wszelką cenę, pomówienia kogoś, naruszenia jego
godności osobistej itp.¹⁹

W aspekcie zatrudnienia utrata praw publicznych pozostaje w związku
z ustawowym katalogiem rygorów selekcyjnych²⁰. Przez orzeczenie tego
środka podkreśla się, że sprawca przestępstwa okazał się niegodny sprawo-
wania pewnych ról społecznych. Owa niegodność rozciąga się również na

¹⁶ W. Górski, M. Szewczyk, *Komentarz do art. 40 k.k.*, [w:] *Kodeks karny. Część ogólna*, t. I: *Komentarz do art. 1–52*, Warszawa 2016, s. 784.

¹⁷ Wyrok SA w Łodzi z 28.03.2002 r., II AKA 32/02, Lex nr 84226.

¹⁸ Wyrok SA w Lublinie z 27.04.1999 r., II AKA 12/99, OSP 2000, nr 9, poz. 127.

¹⁹ Postanowienie SN z 1.03.2006 r., V KK 184/05, OSNwSK 2006, nr 1, poz. 466.

²⁰ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 262; M. Mazuryk, *Komentarz do art. 55 ustawy o pracownikach samorządowych*, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 203. Wymóg posiadania pełni praw publicznych reguluje w art. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej w stosunku do osoby zatrudnianej w służbie cywilnej, w art. 10 ust. 5 pkt 2 KN w stosunku do zatrudnienia nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego, w art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych w stosunku do zatrudnienia na stanowisku pracownika samorządowego. Z kolei ustawa o PAN oraz ustawa o instytutach badawczych nie przewidują, aby kryterium zatrudnienia było posiadanie pełni praw publicznych. Wyjątkiem jest art. 24 ust. 6 pkt 2 ustawy o instytutach badawczych, według którego dyrektorem może być osoba, która korzysta z pełni praw publicznych.

zajmowanie stanowiska urzędnika służby cywilnej, nauczyciela, pracownika samorządowego, mianowanego pracownika naukowego PAN i mianowanego pracownika naukowego instytutu badawczego²¹.

Unormowanie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu prawomocnego orzeczenia środka karnego pozbawienia praw publicznych wynika z faktu, iż od urzędnika służby cywilnej, nauczyciela, pracownika samorządowego, mianowanego pracownika naukowego PAN i mianowanego pracownika naukowego instytutu badawczego wymaga się praworządności i nienagannej postawy. Umyślne łamanie istniejącego porządku prawnego powinno prowadzić do wygaśnięcia stosunku pracy²². Uzasadnienie zastosowania wygaśnięcia stosunku pracy z powodu orzeczenia wobec pracownika sfery publicznej środka karnego zakazu zajmowania określonego stanowiska, zakazu wykonywania określonego zawodu bądź pozbawienia praw publicznych ma swoje istotne podstawy. W wyroku z dnia 1 lutego 1989 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, popełniając przestępstwo, wykazał, iż dalsze wykonywanie przez niego zawodu jest niebezpieczne dla interesu społecznego i nie pozwala obiektywnie na wykonywanie owego zawodu. Tym samym odpada podstawa do dalszego zatrudnienia²³. Pracownik w ten sposób utracił zaufanie społeczeństwa co do rzetelnego wykonywania swoich obowiązków zawodowych. Orzeczenie omawianych środków karnych ma chronić społeczeństwo przed ponownym nadużyciem pozycji zajmowanej przez skazanego pracownika lub przed wykonywaniem określonego zawodu z powodu braku odpowiednich kwalifikacji²⁴. Taka regulacja zasługuje na pełną aprobatę. Podkreśla bowiem wyjątkowy, publiczny charakter wskazanych zawodów, w stosunku do których należy stosować wysokie standardy moralne²⁵. Co ważne, pozbawienie

²¹ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 262.

²² M. Mazuryk, *Komentarz do art. 70...*, s. 309; K. Rączka, *Komentarz do art. 70...*, s. 271.

²³ Wyrok SN z 1.02.1989 r., V KRN 300/88, Lex nr 21007.

²⁴ A. Fiutak, *Odpowiedzialność karna za wykonanie zabiegu leczniczego bez zgody pacjenta*, Warszawa 2016, s. 388–389.

²⁵ A. Bocheńska, *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 107.

prawa wykonywania jakiegokolwiek innego zawodu nie będzie powodować wygaśnięcia stosunku pracy²⁶.

W doktrynie prawa pracy wyrażane jest zdanie, że karalność pracownika może być podstawą wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, a nie jego wygaśnięcia. Nie zawsze od razu wiadomo o fakcie skazania, a zatem nie jest jasne, w jakiej dacie owo wygaśnięcie mogłoby następować²⁷. Uważam, że pogląd ten nie zasługuje na uznanie.

Przede wszystkim do wygaśnięcia stosunku pracy dojdzie z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu o zastosowaniu środka karnego zakazu zajmowania określonego zawodu, zakazu wykonywania zawodu lub pozbawienia praw publicznych²⁸. Z reguły pracodawca posiada wiedzę na temat popełnienia przez pracownika przestępstwa związanego z wykonywanym zawodem. Może zatem ustalić datę uprawomocnienia się orzeczenia sądu w przedmiocie nałożenia na pracownika środka karnego, a tym samym określić moment wygaśnięcia stosunku pracy. Co więcej, pracodawca powinien być poinformowany przez organy ścigania o wszczęciu, a następnie o zakończeniu postępowania karnego. Stosownie do art. 21 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego²⁹ o wszczęciu i ukończeniu postępowania toczącego się z urzędu przeciwko funkcjonariuszom publicznym, osobom zatrudnionym w instytucjach państwowych, samorządowych i społecznych, uczniom i słuchaczom szkół, żołnierzom, a także duchownym i członkom zakonów oraz diakonatów – należy bezzwłocznie zawiadomić przełożonych tych osób. W art. 21 § 2 k.p.k. o wszczęciu postępowania przeciw osobom, o których mowa w § 1, zawiadamia prokurator. Ponadto, w myśl art. 180 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy³⁰, w razie orzeczenia zakazu zajmowania określonego stanowiska lub wykonywania określonego zawodu sąd przesyła odpis wyroku właściwemu organowi administracji rządowej lub samorządu terytorialnego oraz pracodawcy albo instytucji, w której skazany zajmuje objęte zakazem

²⁶ J. Witkowski, *Wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela*, [w:] A. Kosiarz, A. Król, P. Kuzior, J. Witkowski, K. Woźniczko, *Kadry w oświacie 2017*, Warszawa 2017, s. 118–119.

²⁷ S. Płazek, *Wymogi niekaralności funkcjonariuszy publicznych*, PPP 2010, nr 7–8, s. 150–151.

²⁸ P. Kucharski, *Ustanie stosunku pracy...*, s. 48.

²⁹ Dz.U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm., dalej cyt. jako k.p.k.

³⁰ Dz.U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.

stanowisko lub wykonuje objęty zakazem zawód. Jeżeli skazany zajmuje stanowisko kierownicze lub inne odpowiedzialne stanowisko, to sąd przesyła odpis wyroku również właściwej jednostce nadrzędnej. W odpisie wyroku nie ujawnia się danych pokrzywdzonego.

Co więcej, według Elżbiety Hryniewicz-Lach w zakresie obowiązku pracownika do dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) mieści się powinność pracownika do poinformowania pracodawcy o fakcie prawomocnego ukarania go karą bądź nałożenia na niego środka karnego³¹.

4. Skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe

Kolejnym szczególnym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy jest prawomocne skazanie pracownika za przestępstwo popełnione umyślnie lub za umyślne przestępstwo skarbowe. Wystąpienie tego zdarzenia prawnego prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej (art. 70 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej), kuratora zawodowego (art. 26 pkt 3 lit. c ustawy o kuratorach sądowych), mianowanego pracownika samorządowego (art. 55 ust. 12 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych), nauczyciela (art. 26 ust. 1 pkt 3 KN), dyplomaty zawodowego (art. 16 ust. 3 pkt 2 ustawy o służbie zagranicznej), kontrolera NIK (art. 91a ust. 1 pkt 4 ustawy o NIK) oraz eksperta urzędu patentowego (art. 274 ust. 6 pkt 5 ustawy Prawo własności przemysłowej).

Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe jest konsekwencją ustawowego zastrzeżenia, że dostęp do zawodu urzędnika służby cywilnej, mianowanego pracownika samorządowego i nauczyciela mają tylko osoby, które nie zostały ukarane za wymienione przestępstwa³². Z tego powodu prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo bądź za umyślne przestępstwo skarbowe jest okolicznością wyłączającą możliwość nawiązania stosunku pracy we wspomnianych

³¹ E. Hryniewicz-Lach, *Wpływ skazania pracownika na umowny stosunek pracy a ochrona jego danych osobowych*, PiZS 2019, nr 3, s. 36.

³² K. Rączka, *Komentarz do art. 70...*, s. 271; A. Jezierska-Markocka, M. Markocki, *Służba cywilna...*, s. 74.

zawodach. Na przykład według treści art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej w służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Z kolei w myśl art. 10 ust. 5 KN stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Ograniczenia zatrudnienia w służbie publicznej z uwagi na niedysiejszy konflikt kandydata do takiej służby z prawem (w szczególności z prawem karnym) stanowią ważny element systemu strategii antykorupcyjnej. Pozwalają bowiem eliminować z tej służby osoby z mocno prawdopodobną podatnością na zachowania szkodliwe dla interesu publicznego. Ponadto stanowią ważny element prewencji ogólnej poprzez wydźwięk odstrasżający oraz zaspokajanie społecznych oczekiwań co do kwalifikacji etycznych pracowników sfery publicznej³³.

Ustawodawca uznał, że od osób wykonujących powyższe zawody należy wymagać nienagannej postawy i poszanowania prawa. Jaskrawy przejaw naruszenia porządku prawnego w postaci popełnienia umyślnego przestępstwa powinien powodować bezwzględne, automatyczne ustanie stosunku pracy³⁴. Nie ma przy tym znaczenia rodzaj przestępstwa i kwestia ewentualnego zawieszenia przez sąd orzeczonej kary³⁵. Pracodawca może bowiem wymagać od pracownika określonego zachowania w związku z pracą na danym stanowisku, również w czasie wolnym, co może wynikać z charakteru wykonywanej pracy lub ze względów wizerunkowych. Na przykład osoba zatrudniona w szkole na stanowisku nauczyciela, poza zadaniami o charakterze dydaktycznym, realizuje zadania o charakterze wychowawczym, co może być utrudnione w razie jej skazania za przestępstwo, w szczególności skierowane przeciwko rodzinie i opiece, życiu i zdrowiu czy przeciwko wolności seksualnej i obyczajności³⁶.

Źródłem wygaśnięcia stosunku pracy z powodu skazania za umyślne przestępstwo jest także wydanie wobec pracownika prawomocnego wyroku stwierdzającego winę oskarżonego z jednoczesnym odstąpieniem od wymierzenia

³³ S. Płażek, *Wymogi niekaralności...*, s. 131.

³⁴ K. Rączka, *Komentarz do art. 70...*, s. 271.

³⁵ M. Szymańska, *Komentarz do art. 26...*, s. 306.

³⁶ E. Hryniewicz-Lach, *Wpływ skazania...*, s. 37.

kary. Jednak nie wszystkie wyroki sądowe wydawane w postępowaniu karnym, pomimo że stwierdzają wypełnienie znamion czynu zabronionego, są wyrokami skazującymi. Nie jest skazaniem w rozumieniu powyżej wymienionych przepisów, a tym samym przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy, warunkowe umorzenie i umorzenie postępowania karnego, chociażby w wyroku lub postanowieniu o umorzeniu postępowania karnego stwierdzono fakt popełnienia czynu zabronionego przez oskarżonego, a samo postępowanie karne umorzono na przykład ze względu na niski stopień szkodliwości czynu. Ponadto skazanie za wykroczenie, chociażby było popełnione umyślnie, nie stanowi przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy³⁷. Wygaśnięcie stosunku pracy nie nastąpi także z powodu prawomocnego skazania pracownika za przestępstwo lub za przestępstwo skarbowe popełnione nieumyślnie. W orzecznictwie wskazuje się, że uznanie nauczyciela mianowanego w postępowaniu karnym winnym popełnienia przestępstwa o charakterze umyślnym i odstąpienie od wymierzenia kary, z jednoczesnym nałożeniem środka karnego w postaci nawiązki, nie jest prawomocnym skazaniem za przestępstwo popełnione umyślnie w rozumieniu art. 26 ust. 1 pkt 3 KN. Przez „skazanie” w kontekście analizowanej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy należy rozumieć takie skazanie, które byłoby uznane za karalność uniemożliwiającą zatrudnienie³⁸.

Co więcej, oprócz wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela z powodu prawomocnego skazania go za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, nauczyciel musi liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia za pracę wypłaconego po wygaśnięciu stosunku pracy³⁹. Nie jest również możliwe przywrócenie pracownika do pracy, gdyż przestaje on spełniać rygory selekcyjne wymagane do zatrudnienia. Pracownik ma również ograniczone możliwości dochodzenia odszkodowania⁴⁰. Przy błędnym uznaniu, że doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, mianowanemu nauczycielowi przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za cały okres pozostawania w gotowości do jej wykonywania⁴¹.

³⁷ S. Kowalski, *Skazanie nauczyciela za przestępstwo podstawą wygaśnięcia stosunku pracy*, Sł. Prac. 2011, nr 4, s. 31–32; A. Jezierska-Markocka, M. Markocki, *Służba cywilna...*, s. 74.

³⁸ Uchwała SN z 6.11.2001 r., III ZP 17/01, OSNP 2002, nr 11, poz. 259.

³⁹ Wyrok SA w Katowicach z 21.08.2014 r., III APa 20/14, Lex nr 1515199.

⁴⁰ Wyrok SN z 5.10.2012 r., I PK 83/12, Lex nr 1619641.

⁴¹ Wyrok SN z 7.07.2000 r., I PKN 721/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 37.

Wygaśnięcie stosunku pracy następuje z dniem uprawomocnienia się wyroku sądu w przedmiocie skazania za przestępstwo umyślne bądź umyślne przestępstwo skarbowe także wówczas, gdy na poczet tej kary zaliczono okres co najmniej trzech miesięcy tymczasowego aresztowania⁴². W orzecznictwie dopuszcza się, aby przesłankę tę spełniał również prawomocny wyrok nakazowy⁴³.

5. Pozbawienie lub ograniczenie wolności

Innym szczególnym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy, związanym z zastosowaniem wobec pracownika instytucji prawa karnego, jest prawomocne ukaranie pracownika pozbawieniem lub ograniczeniem wolności.

Prawomocne orzeczenie wobec pracownika kary pozbawienia wolności stanowi przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego (art. 124 pkt 5 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). O wygaśnięciu stosunku pracy z powodu odbywania przez pracownika kary pozbawienia wolności bądź ograniczenia wolności można mówić względem mianowanego pracownika naukowego instytutu badawczego (art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o instytutach badawczych), mianowanego pracownika naukowego PAN (art. 102 ust. 1 pkt 5 ustawy o PAN) i nauczyciela (art. 26 ust. 1 pkt 4 KN).

Jeszcze na tle ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym⁴⁴ zwracano uwagę na wadliwą konstrukcję przepisu przewidującego wygaśnięcie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z powodu odbywania kary pozbawienia wolności. Wskazywano, że stosunek pracy wygasa już z momentem rozpoczęcia odbywania kary pozbawienia lub

⁴² Uchwała SN z 8.05.1987 r., III PZP 10/87, OSNC 1988, nr 9, poz. 111; wyrok SN z 2.02.2006 r., I PK 140/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 61; M. Mazuryk, *Komentarz do art. 55...*, s. 203; A. Rycak, *Komentarz do art. 55 ustawy o pracownikach samorządowych*, [w:] M. Rycak, J. Stelina, J. Stępień, A. Rycak, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 345.

⁴³ Wyrok SN z 29.04.2005 r., III PK 3/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 373.

⁴⁴ Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.; uchylona w drodze ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. poz. 1669 z późn. zm.

ograniczenia wolności, a nie w którymś momencie jej odbywania. Samo zasądzenie kary ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności nie powodowało wygaśnięcia stosunku pracy. Dopiero rozpoczęcie jej wykonywania niosło ze sobą taki skutek⁴⁵. Skazanie nauczyciela akademickiego prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne stanowiło jedynie podstawę fakultatywnego rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia⁴⁶.

W obecnym brzmieniu art. 124 pkt 5 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wyraźnie uregulowano, że do wygaśnięcia stosunku pracy dojdzie w razie orzeczenia kary pozbawienia wolności. Moim zdaniem należałoby jednak doprecyzować, że orzeczenie tej kary powinno być prawomocne, analogicznie do rozwiązania zawartego w art. 26 ust. 1 pkt 3 KN. Dopiero z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia sądu o pozbawieniu wolności bądź ograniczeniu wolności dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy.

Postulaty formułowane na tle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. o potrzebie zmiany brzmienia przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy z powodu odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności powinny zostać zastosowane także do art. 46 ust. 1 pkt 5 ustawy o instytutach badawczych i art. 102 ust. 1 pkt 5 ustawy o PAN. W przepisach tych nadal jest mowa o wygaśnięciu stosunku pracy w następstwie odbywania kary pozbawienia bądź ograniczenia wolności. Uważam, że ustawodawca powinien dążyć do sprecyzowania i ujednolicenia treści przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy zawartych w pragmatykach pracowniczych. Należałoby ściśle określić moment wygaśnięcia stosunku pracy poprzez wskazanie konkretnego zdarzenia powodującego automatyczne ustanie stosunku pracy. Nie można zaakceptować rozwiązania, które poniekąd dopuszcza dowolność w określeniu momentu wygaśnięcia stosunku pracy.

⁴⁵ M. Wujczyk, *Komentarz do art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015, s. 180.

⁴⁶ W. Sanetra, *Komentarz do art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Komentarz do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. M. Wierzbowskiego, Warszawa 2013, s. 280.

6. Osiągnięcie przez pracownika określonego w ustawie wieku

Do przypadków wygaśnięcia stosunku pracy niezależnych od woli pracownika zalicza się osiągnięcie przez pracownika określonego w ustawie wieku.

O wygaśnięciu stosunku pracy z tej przyczyny stanowią art. 46 ust. 2 ustawy o instytutach badawczych, art. 102 ust. 2 ustawy o PAN oraz art. 4 ustawy o służbie zagranicznej.

Artykuł 46 ust. 2 ustawy o instytutach badawczych i art. 102 ust. 2 ustawy o PAN mają tożsamą treść, zgodnie z którą stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora lub profesora instytutu wygasa z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia.

Z kolei z art. 4 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej wynika, że stosunek pracy w służbie zagranicznej wygasa w dniu ukończenia 65 lat przez członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych, dyplomatę zawodowego wchodzącego w skład personelu dyplomatyczno-konsularnego, pracownika zagranicznego zatrudnionego na podstawie powołania do wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej jako członka personelu dyplomatyczno-konsularnego oraz pracownika krajowego zatrudnionego na podstawie powołania do wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej jako członka personelu pomocniczego lub personelu obsługi (art. 3 ust. 1 pkt 1, 3 i 4 ustawy o służbie zagranicznej). Ponadto z ustępu 2 i 3 wynika, że osoba zatrudniona w służbie zagranicznej nie później niż 6 miesięcy przed dniem ukończenia 65 lat może złożyć do ministra właściwego do spraw zagranicznych uzasadniony wniosek o wyłączenie stosowania wobec niej przepisu ust. 1. Minister właściwy do spraw zagranicznych w terminie 2 tygodni od dnia otrzymania wniosku wydaje decyzję w sprawie wyłączenia stosowania wobec wnioskodawcy przepisu ust. 1, uwzględniając potrzeby służby zagranicznej. Od decyzji nie przysługuje odwołanie.

W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora lub profesora instytutu z przepisów nie wynika, czy do wygaśnięcia stosunku pracy dojdzie z końcem roku kalendarzowego czy akademickiego, w którym mianowany profesor lub profesor instytutu ukończy 70. rok życia. Przy takim brzmieniu przepisu uważam, że skutek wygaśnięcia powinien nastąpić z końcem roku

kalendarzowego. Do wygaśnięcia stosunku pracy doszłoby zatem o północy w dniu 31 grudnia.

Wygaśnięcie stosunku pracy pracownika naukowego w związku z ukończeniem określonego wieku było uregulowane w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. Z art. 127 ust. 2 tej ustawy wynikało, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygaszał z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67. rok życia, jeżeli nabył prawo do emerytury. Jeżeli z ukończeniem 67. roku życia osoba ta nie nabyła prawa do emerytury, to wygaśnięcie stosunku pracy następowało z końcem roku akademickiego, w którym nabywała to prawo. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej, wygaszał z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia.

Przepisy ustawy z 2005 r. o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu osiągnięcia określonego wieku były krytykowane i ostatecznie nie zostały zamieszczone w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. Podnoszono argument, że przepisy wiążące wygaśnięcie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z osiągnięciem określonego wieku wychodzą z błędnego założenia, że samo osiągnięcie określonego wieku wskazuje na zmniejszoną produktywność i efektywność nauczyciela akademickiego. Podkreślano, że takie jednolite potraktowanie wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania jest nie tylko niesprawiedliwe, ale i szkodliwe dla uczelni, która musi zrezygnować z wiedzy i umiejętności często osób niezwykle utytułowanych, doświadczonych i nadal aktywnych zawodowo. Zwracano także uwagę, że wygaśnięcia stosunku pracy z powodu osiągnięcia określonego wieku nie przewidziano w stosunku do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Tymczasem to pracownicy zatrudnieni na mocy aktu mianowania powinni korzystać z większej stabilizacji stosunku pracy niż osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę. Ostatecznie zacytowana regulacja wywoływała wątpliwości co do zgodności z zasadą wolności pracy oraz zakazem dyskryminacji jednostki wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP. Wiek nie powinien stanowić okoliczności decydującej o wygaśnięciu stosunku pracy, a ewaluacja pracownika powinna

odbywać się na podstawie kryteriów oceny jego pracy i przydatności dla uczelni jako pracodawcy⁴⁷.

Powyższe rozważania są aktualne również w odniesieniu do przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy mianowanego profesora lub profesora instytutu z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia. W ślad za przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym powinny zostać usunięte z porządku prawnego.

Podobnie należy odnieść się do wygaśnięcia stosunku pracy wymienionych powyżej osób wchodzących w skład służby zagranicznej. Trafnie zauważył Rzecznik Praw Obywatelskich⁴⁸, że zastosowany przez ustawodawcę mechanizm wygaśnięcia stosunku pracy pracowników służby zagranicznej, którzy ukończyli 65 lat, pozostaje w sprzeczności z zasadą niedyskryminacji wyrażoną art. 2 dyrektywy rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴⁹, implementowanej do polskiego porządku prawnego w drodze ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁵⁰.

Jak podkreślił Rzecznik Praw Obywatelskich, polski ustawodawca nie wprowadził uzasadnienia odmiennego traktowania ze względu na wiek, o którym mowa w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE, który mógłby uzasadniać określenie górnej granicy wieku dla pracowników służby zagranicznej. Według brzmienia tego przepisu, niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmierne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Takie odmierne traktowanie może polegać m.in. na wprowadzeniu specjalnych

⁴⁷ M. Wujczyk, *Komentarz do art. 127...*, s. 185–186; A. Bocheńska, *Zasada równego traktowania na tle ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 149–151.

⁴⁸ Pismo RPO do Marszałka Senatu RP z dnia 1 lutego 2021 r., numer pisma III.7040.8.2021.LN, s. 1–2, dostęp online: 31.08.2022: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do_Marszalka_Senatu_opinia_1.02.2021.pdf.

⁴⁹ Dz. Urz. UE L 303, dalej jako dyrektywa 2000/78/WE.

⁵⁰ Dz.U. Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.

warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, aby wspierać ich integrację zawodową lub zapewnić im ochronę, określić warunki dolnej granicy wieku, doświadczenie zawodowe lub staż pracy, wymagany do zatrudnienia lub niektóre korzyści związane z zatrudnieniem, określić górną granicę wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

Tym samym ustawodawca nie uwzględnił wszystkich dziedzin życia, w których mógł wystąpić problem dyskryminacji ze względu na wiek. Natomiast skutki ewentualnego zaniechania ustawodawcy, w tym określenia przypadków odmiennego traktowania ze względu na wiek niestanowiącego dyskryminacji, nie mogą obciążać obywatela⁵¹.

Z analizowanych regulacji ustawy o służbie zagranicznej wynika, że jedynym kryterium różnicującym pracowników służby zagranicznej jest wiek. Ustawodawca nie określił żadnych innych obiektywnych kryteriów różnicowania tych osób, podczas gdy przepis art. 4 ustawy o służbie zagranicznej dopuszcza, aby minister właściwy do spraw zagranicznych podejmował decyzję w indywidualnych sprawach na wniosek tego pracownika. Oznacza to, że ustawa dopuszcza przyjęcie przez ministra subiektywnych kryteriów oceny w tym zakresie⁵².

Odmienne traktowanie pracowników służby zagranicznej, którzy ukończyli 65 lat, nie ma uzasadnienia pod względem przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE, tj. obiektywnego i racjonalnie uzasadnionego, zgodnego z przepisami celu wprowadzenia tego rozróżnienia, zaś środek zastosowany przez ustawodawcę w postaci wygaśnięcia stosunku pracy nie jest właściwy i konieczny. Nie można także stwierdzić, aby ograniczenie możliwości pracy dla osób, które ukończyły 65 lat, było uzasadnione celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, o czym mowa

⁵¹ Wyrok NSA z 9.07.2013 r., II GSK 391/12, Lex nr 1605189; wyrok NSA z 25.08.2020 r., II GSK 560/20, Lex nr 3044611.

⁵² Opinia do ustawy o służbie zagranicznej z dnia 1 lutego 2021 r., druk nr 316, s. 4, dostęp online: 6.10.2022: <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatekspertyzy/5758/plik/3160.pdf>.

w art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE. Z uwagi na brak jednoznacznie określonego celu regulacji oraz nieprzedstawienie jakichkolwiek argumentów za jej wprowadzeniem, niemożliwa jest ocena jej obiektywności i racjonalności, a zatem przybiera ona charakter arbitralnego wykluczenia części pracowników służby zagranicznej. Świadczy o tym również brak ostrych kryteriów wyłączenia wygaśnięcia stosunku pracy pracowników, którzy złożyli odpowiedni wniosek do ministra spraw zagranicznych, a które sprowadzają się do „potrzeb służby zagranicznej”⁵³.

Uważam, że w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez pracownika określonego wieku zastosowanie znajduje zasada, zgodnie z którą osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, a wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek⁵⁴. Sięgnięcie do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w razie osiągnięcia przez pracownika określonego wieku pozbawia pracownika ochrony przed bezzasadnym pozbawieniem go zatrudnienia. Sama przesłanka ukończenia określonego w przepisach prawa wieku nie jest prawnie doniosła dla relacji pracownika z pracodawcą. Pozostaje też w abstrakcyjnym związku z innymi istotnymi okolicznościami związanymi ze sposobem realizacji obowiązków pracowniczych na konkretnym stanowisku pracy⁵⁵. Z tych przyczyn należy całkowicie zrezygnować z wprowadzania do porządku prawnego przepisów prawa regulujących wygaśnięcie stosunku pracy z powodu osiągnięcia określonego wieku. Analizowane przepisy są sprzeczne zarówno ze standardami europejskimi, jak i z Konstytucją RP.

⁵³ Pismo RPO do Marszałka Senatu RP..., s. 2–3.

⁵⁴ Uchwała SN(7) z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.

⁵⁵ Pismo RPO do Marszałka Senatu RP..., s. 3.

7. Upływ okresu mianowania

Mianowanie, obok umowy o pracę, powołania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę, stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 76 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Pracownikami mianowanymi są przede wszystkim: urzędnicy służby cywilnej⁵⁶, profesor lub profesor instytutu PAN⁵⁷, profesor lub profesor instytutu badawczego⁵⁸, kontroler NIK⁵⁹, kurator zawodowy⁶⁰, nauczyciel⁶¹.

Kodeks pracy nie reguluje warunków pracy pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania i w tym zakresie odsyła do przepisów odrębnych. Niemniej powstanie stosunku pracy z mianowania następuje wraz z doręczeniem osobie mianowanej aktu nominacyjnego przez właściwy organ. W tym aspekcie warto zaznaczyć, że jedną z cech charakterystycznych mianowania jest zwiększony zakres podporządkowania (dyspozycyjności) pracowników mianowanych decyzjom podmiotu, który ich zatrudnił⁶².

Stabilizacja zatrudnienia mianowanego pracownika sprowadza się do ustawowych ograniczeń dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Natomiast wygaśnięcie stosunku pracy wydaje się nie dotyczyć kwestii ochrony trwałości stosunku pracy. W tym przypadku stosunek pracy nawiązany w drodze mianowania ustaje nie z mocy czynności prawnej pracodawcy, lecz z mocy prawa, wskutek zdarzeń prawnych określonych w pragmatykach. W konsekwencji strony stosunku pracy nie mogą uchylić się od wygaśnięcia stosunku pracy. Oznacza to również, że zaistnienie przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy wyłącza możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowania

⁵⁶ Artykuł 3 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej.

⁵⁷ Artykuł 91 ust. 1 ustawy o PAN.

⁵⁸ Artykuł 44 ust. 2 ustawy o instytutach badawczych.

⁵⁹ Artykuł 68 ust. 1 i 2 ustawy o NIK.

⁶⁰ Artykuł 4 ustawy o kuratorach sądowych.

⁶¹ Artykuł 10 ust. 1 KN.

⁶² K. Sakowska, *Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2016, s. 194; inne cechy charakterystyczne mianowania są omówione m.in. w: Ł. Pisarczyk, T. Zieliński, *Komentarz do art. 76 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 483–484.

w trybie porozumienia stron⁶³. Co więcej, przyczyny ustania stosunku pracy z mianowania nie pokrywają się z przyczynami wygaśnięcia stosunku pracy zawartymi w Kodeksie pracy. Stanowią one szerszy katalog, obejmujący przyczyny szczególne, nieznane Kodeksowi pracy⁶⁴.

Przykładem szczególnej przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania jest upływ okresu mianowania pracownika naukowego (art. 46 ust. 1 pkt 6 ustawy o instytutach badawczych oraz art. 102 ust. 1 pkt 6 ustawy o PAN). Powołane przepisy mają podobną treść i stanowią, iż stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego wygasa z mocy prawa w przypadku upływu okresu mianowania.

Z brzmienia przepisów ustaw o instytutach badawczych wynika, że nawiązanie stosunku pracy pracowników naukowych instytutów badawczych co do zasady następuje na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Wyjątkiem jest zatrudnienie pracownika naukowego posiadającego tytuł profesora, którego można zatrudnić na podstawie mianowania. Podobna zasada obowiązuje w stosunku do pracowników naukowych PAN, których stosunek pracy jest nawiązywany na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony, zaś stosunek pracy z mianowania dotyczy głównie profesorów. Wspólną cechą przepisów dotyczących nawiązania stosunku pracy pracowników naukowych jest zatem to, że dopuszczają terminowe zatrudnienie tylko na podstawie umowy o pracę. W przepisach odnoszących się do mianowania pracowników naukowych instytutów badawczych lub pracowników naukowych PAN nie wskazano, na jaki okres ma nastąpić mianowanie.

W poprzedniej ustawie o Polskiej Akademii Nauk z 1997 r.⁶⁵ oraz w ustawie o jednostkach badawczo-rozwojowych⁶⁶ nie było przepisów, z których wynikałoby wprost mianowanie na czas określony. Nie było również wygaśnięcia stosunku pracy z powodu upływu okresu mianowania. Jedynie w art. 35 ust. 1–3 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych wskazano, że stosunek pracy z pracownikiem naukowym nawiązywał się na podstawie

⁶³ A. Bocheńska, *Wygaśnięcie mianowania*, [w:] *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014, s. 114.

⁶⁴ Ł. Pisarczyk, T. Zieliński, *Komentarz...*, s. 489.

⁶⁵ Ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk, Dz.U. Nr 75, poz. 469 z późn. zm.

⁶⁶ Ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych.

mianowania albo przez zawarcie umowy o pracę (ust. 1). Pracownik naukowy na stanowisku profesora lub docenta mianowany był na czas nieokreślony. Za zgodą rady naukowej pracownik naukowy na stanowisku profesora lub docenta mógł być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. Mianowania dokonywał minister sprawujący nadzór, na wniosek dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej (art. 35 ust. 2 w zw. z art. 33 ust. 5 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych). Stosunek pracy z innymi pracownikami naukowymi niż profesor lub docent nawiązywano przez zawarcie umowy o pracę (ust. 3).

Wygaśnięcie stosunku pracy w związku z upływem okresu mianowania dotyczyło mianowanych nauczycieli akademickich pod rządami poprzedniej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Wygaśnięcie stosunku pracy z tej przyczyny było uregulowane w art. 127 ust. 1 pkt 7. W przeciwieństwie do ustawy o instytutach badawczych oraz ustawy o PAN, w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym wskazano wprost w art. 121 ust. 2, że mianowanie następuje na czas nieokreślony lub określony. W kontekście tego przepisu wyrażano stanowisko, że wygaśnięcie stosunku pracy z powodu upływu okresu mianowania dotyczy sytuacji, gdy pracownika naukowego zatrudniono na podstawie mianowania na czas określony⁶⁷.

W świetle powyższego wyrażam zdanie, że mianowanie pracowników naukowych PAN i instytutów badawczych na czas określony mogłoby nastąpić, gdyby istniał przepis dopuszczający mianowanie na tych stanowiskach na czas określony. Jak podkreśla T. Liszcz, mianuje się na czas nieokreślony, a gdy przepis tak stanowi – na czas określony. Nie ma zaś mianowania na okres próbny⁶⁸. Skoro aktualne przepisy ustawy o instytutach badawczych i ustawy o PAN nie stanowią, na jaki czas nawiązywany jest stosunek pracy z mianowania, to nie można ustalić chwili ustania (wygaśnięcia) tego stosunku pracy. Warto dodać, że zgodnie z generalną zasadą wyrażoną w prawie pracy upływ czasu, na jaki zawarto stosunek pracy, powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a nie jego wygaśnięcie. Należy także zwrócić uwagę, że w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. zrezygnowano z utrzymania

⁶⁷ P. Nowik, *Komentarz do art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. M. Pyter, Warszawa 2012, s. 650.

⁶⁸ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 219.

instytucji wygaśnięcia stosunku pracy z powodu upływu okresu mianowania. Zachowując pewną konsekwencję w treści regulacji o stosunkach pracy pracowników naukowych, należałoby dokonać nowelizacji ustawy o instytutach badawczych oraz ustawy o PAN co do katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy poprzez uchylenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy z upływem okresu mianowania.

8. Ustanie członkostwa w spółdzielni

Szczególną podstawą nawiązania stosunku pracy jest spółdzielcza umowa o pracę. Zgodnie z brzmieniem art. 77 k.p. stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę (§ 1). Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa Prawo spółdzielcze, a w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (§ 2).

Wyjątkowość stosunku pracy powstałego wskutek zawarcia spółdzielczej umowy o pracę wyraża się w ograniczonym zakresie podmiotowym stron tej umowy. Spółdzielcza umowa o pracę może być zawiązana tylko przez członka spółdzielni pracy (pracownik) i tylko ze spółdzielnią pracy (pracodawca)⁶⁹.

Spółdzielczy stosunek pracy ustaje w razie rozwiązania bądź wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę. W myśl art. 186 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa oraz w wypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa. Na uwagę zasługuje posłużenie się przez ustawodawcę zapisem „wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa”. Uważam, że dla opisanego ustania spółdzielczej umowy o pracę wystarczy wskazanie, że *spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa oraz w wypadkach, w których*

⁶⁹ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 77 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2016, s. 446; R. Golać, *Spółdzielcza umowa o pracę*, *Śl. Prac.* 2014, nr 7, s. 1; Z. Niedbała, *Niezwłoczne rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę*, *SPPiPS* 2009, z. 16, s. 389; wyrok SN z 24.02.1998 r., I PKN 540/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 88; uchwała SN z 3.10.1995 r., I PZP 26/95, OSNP 1996, nr 8, poz. 113.

przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę. Warto bowiem przypomnieć, że istotą wygaśnięcia stosunku pracy jest ustanie tego stosunku z mocy prawa, w następstwie zdarzenia prawnego wymienionego w ustawie jako przyczyny wygaśnięcia tego stosunku prawnego. Skutek prawny wygaśnięcia zaistniały wobec zdarzeń przewidzianych w przepisach prawa następuje w istocie z mocy prawa (*ex lege*). Sformułowanie „wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa” należy zatem ocenić jako nietrafne i sprowadzające się do powtórzenia znaczenia użytych słów.

Rozwiązania przyjęte w art. 186 ustawy Prawo spółdzielcze są konsekwencją dualizmu prawnego, jaki został wprowadzony w spółdzielni pracy, w relacji pomiędzy spółdzielnią a jej członkiem. Ustawodawca wymaga, aby członek był połączony ze spółdzielnią jednocześnie stosunkiem członkostwa w spółdzielni i stosunkiem pracy. Stosunkiem pierwotnym jest tutaj stosunek członkostwa w spółdzielni pracy. Bez istnienia tego stosunku nie powstanie spółdzielczy stosunek pracy, który jako stosunek zależny (wtórny) nie może trwać dłużej niż stosunek członkostwa w spółdzielni⁷⁰.

Konsekwencją takiego statusu prawnego członka spółdzielni pracy zatrudnionego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę jest funkcjonalne powiązanie wygaśnięcia spółdzielczego stosunku pracy z ustaniem stosunku członkostwa w spółdzielni, gdyż w myśl art. 186 § 1 wraz z ustaniem członkostwa wygasa spółdzielcza umowa o pracę⁷¹. Z kolei członkostwo w spółdzielni ustaje w przypadku: wystąpienia członka spółdzielni za wypowiedzeniem (art. 22 ustawy Prawo spółdzielcze), wykluczenia członka spółdzielni (art. 24 ustawy Prawo spółdzielcze), wykreślenia członka ze spółdzielni (art. 24 ustawy Prawo spółdzielcze), śmierci spółdzielcy (art. 25 ustawy Prawo spółdzielcze) lub wykreślenia spółdzielni pracy z KRS⁷².

Stosownie do art. 22 ustawy Prawo spółdzielcze członek spółdzielni może wystąpić z niej za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie powinno być dokonane pod nieważnością w formie pisemnej. Termin i okres wypowiedzenia są określone przez statut. Za datę wystąpienia uważa się następny dzień po upływie okresu wypowiedzenia. Z tą chwilą dochodzi do wygaśnięcia

⁷⁰ T. Duraj, *Komentarz do art. 186 ustawy Prawo spółdzielcze*, [w:] *Prawo spółdzielcze i mieszkaniowe. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 492.

⁷¹ Wyrok SA w Krakowie z 5.12.2013 r., III APa 29/13, Lex nr 1415957.

⁷² T. Duraj, *Komentarz...*, s. 492.

spółdzielczej umowy o pracę. Decyzja o wystąpieniu może być podjęta przez członka spółdzielni w każdym czasie bez konieczności podania przyczyny, a jego oświadczenie złożone na piśmie o wystąpieniu ze spółdzielni jest skuteczne z chwilą, gdy dojdzie do wiadomości spółdzielni w taki sposób, który umożliwił jej zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 199 ustawy Prawo spółdzielcze)⁷³.

Artykuł 24 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze stanowi, iż spółdzielnia może rozwiązać stosunek członkostwa tylko przez wykluczenie albo wykreślenie członka. Z § 2 tego artykułu wynika, że wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy umyślnej lub z powodu rażącego niedbalstwa dalszego pozostawania w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub z dobrymi obyczajami. Statut określa przyczyny wykluczenia. Ustanie członkostwa w spółdzielni może być spowodowane wykluczeniem członka ze spółdzielni albo jego wykreśleniem z rejestru członków spółdzielni, jeżeli wystąpi jedna z przesłanek określonych w art. 193 albo w art. 194 ustawy Prawo spółdzielcze. Stosownie do art. 193 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić z przyczyn uzasadniających według przepisów prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni. Chodzi tu o sytuacje, w których na skutek nagannego zachowania członka spółdzielni dalszego pozostawania w spółdzielni pracy nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub z dobrymi obyczajami⁷⁴. Wykluczenia albo wykreślenia może dokonać, stosownie do postanowień statutu, rada nadzorcza albo walne zgromadzenie spółdzielni. Wykluczenie ze spółdzielni pracy nie musi być poprzedzone uzyskaniem zgody zarządu tej organizacji związkowej⁷⁵.

Spółdzielcza umowa o pracę wygasa również w następstwie wykreślenia członka z rejestru spółdzielni⁷⁶. Według art. 194 § 1 ustawy Prawo

⁷³ K. Pietrzykowski, *Ustanie stosunku członkostwa w spółdzielni*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 21: *Prawo spółdzielcze*, Warszawa 2020, s. 154.

⁷⁴ T. Duraj, *Komentarz...*, s. 492–493.

⁷⁵ Wyrok SN z 16.06.2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 43.

⁷⁶ T. Duraj, *Komentarz...*, s. 493.

spółdzielcze wykreślenie z rejestru członków spółdzielni może nastąpić tylko w wypadku, gdy:

- 1) członek nie jest zatrudniony w spółdzielni przez okres dłuższy niż jeden rok z przyczyn niezawinionych przez spółdzielnię;
- 2) członek utracił w znacznym stopniu lub całkowicie zdolność do pracy, a spółdzielnia nie może zatrudnić go na stanowisku odpowiadającym jego ograniczonej zdolności do pracy;
- 3) członek utracił pełną zdolność do czynności prawnych, a statut nie przewiduje członkostwa osób niemających takiej zdolności.

Dodatkowo zgodnie z art. 194 § 2 ustawy Prawo spółdzielcze w wypadku wymienionym w § 1 pkt 2 wykreślenie staje się skuteczne po upływie okresu przewidzianego w Kodeksie pracy dla wypowiedzenia umowy o pracę.

Do wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę dochodzi również z chwilą śmierci członka spółdzielni. W myśl art. 25 § 1 zdanie 1 ustawy Prawo spółdzielcze członka zmarłego skreśla się z rejestru członków spółdzielni ze skutkiem od dnia, w którym nastąpiła śmierć. Decydująca w tym zakresie jest data śmierci wskazana w akcie zgonu. W przypadku śmierci członka spółdzielni pracy posiadającego status pracownika wygaśnięcie stosunku pracy następuje na podstawie przepisów ustawy Prawo spółdzielcze. Artykuł 25 § 1 zdanie 1 ustawy Prawo spółdzielcze jest zatem szczególną regulacją w stosunku do art. 63¹ k.p., zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*. Co więcej, według treści art. 25 § 2 ustawy Prawo spółdzielcze, jeżeli zmarły członek pozostawił więcej niż jednego spadkobiercę, to spadkobiercy, aby wykonywać przechodzące na nich prawa majątkowe zmarłego, powinni ustanowić wspólnego pełnomocnika lub wskazać zarządcę ustanowionego przez sąd przy odpowiednim zastosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego o zarządzie rzeczą wspólną⁷⁷.

Spółdzielcza umowa o pracę wygasa również z powodu upływu trzymiesięcznej nieobecności członka spółdzielni w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.) czy też w razie niezgłoszenia powrotu do pracy do spółdzielni w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru, jeżeli pracownik pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym (art. 74 k.p.). Wspomnieć należy, że do przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy

⁷⁷ Artykuły 200–209 k.c.

na podstawie spółdzielczej umowy o pracę nie stosuje się art. 63² k.p. regulującego wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracodawcy. W myśl art. 11 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze spółdzielnia nabywa osobowość prawną z chwilą wpisania jej do Krajowego Rejestru Sądowego. Spółdzielnia posiada zatem status jednostki organizacyjnej, natomiast wygaśnięcie stosunku pracy z art. 63² k.p. dotyczy tylko osób fizycznych będących pracodawcami⁷⁸.

Z aktualnego brzmienia art. 22 ustawy Prawo spółdzielcze wynika, że członek spółdzielni może wystąpić z niej za pisemnym wypowiedzeniem. Po okresie wypowiedzenia dochodzi do ustania stosunku pracy. Oznacza to, że do wygaśnięcia stosunku pracy miałyby dojść w następstwie oświadczenia woli spółdzielcy o wypowiedzeniu spółdzielczego stosunku pracy. Powyższa konstrukcja prawna nie odpowiada zatem instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Tym samym wywołuje wątpliwości co do konstytucyjności tego rozwiązania. Do ustania stosunku pracy z powodu wygaśnięcia nie dochodzi bowiem w drodze oświadczeń woli stron. Ustanie stosunku pracy opartego na spółdzielczej umowie o pracę wskutek wypowiedzenia członkostwa w spółdzielni posiada cechy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). W tożsamy sposób należy odnieść się do wykreślenia członka ze spółdzielni. Spółdzielca może zostać wykreślony ze spółdzielni z tych samych powodów, z jakich istnieje możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z 52 k.p.).

Analiza zdarzeń prawnych skutkujących wygaśnięciem spółdzielczej umowy o pracę prowadzi do dwóch zasadniczych wniosków.

Po pierwsze, przyczyny wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę mają mieszany charakter. W większości przypadków są to jednak przyczyny wygaśnięcia niezależne od woli pracownika, czyli wykreślenie członka ze spółdzielni, wykreślenie spółdzielni z Krajowego Rejestru Sądowego i śmierć spółdzielcy. Stąd omówienie przypadku wygaśnięcia stosunku pracy zawarto w tej części pracy. Do przyczyny wygaśnięcia zależnej od zachowania się pracownika należy zaliczyć wystąpienie członka spółdzielni za wypowiedzeniem.

Po drugie, wskazane w ustawie Prawo spółdzielcze przyczyny wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę, takie jak: wystąpienie członka spółdzielni za

⁷⁸ T. Duraj, *Komentarz...*, s. 493.

wypowiedzeniem, wykreślenie członka ze spółdzielni, wykreślenie spółdzielni z Krajowego Rejestru Sądowego, powinny zostać objęte rozwiązaniem spółdzielczej umowy o pracę, a nie jej wygaśnięciem.

Konkludując, uważam, że *de lege ferenda* do wygaśnięcia spółdzielczego stosunku pracy powinno dochodzić wyłącznie w razie śmierci spółdzielcy, z powodu upływu trzymiesięcznego aresztowania spółdzielcy (art. 66 k.p.) oraz w razie braku powrotu do pracy po zakończeniu pełnienia funkcji z wyboru (art. 74 k.p.).

9. Pozostawanie w stanie nieczynnym

Innym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy jest upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym. W tym aspekcie istotne jest ustalenie, kiedy nauczyciel przechodzi w stan nieczynny oraz kiedy wygasa jego stosunek pracy.

Według brzmienia art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie 1 KN dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Przeniesienie w stan nieczynny następuje więc na wniosek nauczyciela. Może to nastąpić przed, jak i po wypowiedzeniu złożonym przez pracodawcę⁷⁹. Z art. 20 ust. 5c zdanie 2 i 3 KN wynika, że z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może nastąpić w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub w przypadku zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie

⁷⁹ T. Konarska, *Szkolne prawo pracy. Poradnik dyrektora szkoły*, Warszawa 2019, s. 179.

nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Jeżeli jednak w grę wchodzi dalsze zatrudnianie w wymiarze co najmniej połowy pensum, to dyrektor może najpierw zaoferować zmianę warunków pracy i płacy, a dopiero potem przenieść w stan nieczynny. Stan ten trwa przez 6 miesięcy, po czym następuje wygaśnięcie stosunku pracy⁸⁰. Złożenie przez nauczyciela oświadczenia o przejściu w stan nieczynny powoduje bezskuteczność wypowiedzenia, co oznacza, że nie wywołuje ono skutków prawnych. Nie jest więc możliwe wystąpienie do sądu pracy z powództwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne bądź o przywrócenie do pracy, jeżeli okres wypowiedzenia już upłynął⁸¹.

Oświadczenie dyrektora szkoły o przeniesieniu w stan nieczynny wywołuje skutek z chwilą dotarcia do nauczyciela i najwcześniej od tej daty rozpoczyna bieg sześciomiesięczny stan nieczynny, chyba że w oświadczeniu dyrektora została wskazana późniejsza data rozpoczęcia okresu stanu nieczynnego⁸².

W aspekcie roszczeń przysługujących nauczycielowi, którego stosunek pracy wygaś z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym, warto zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 18 września 2014 r.⁸³ Zdaniem Sądu Najwyższego okoliczności i przyczyny niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy mogą być poddane sądowej kontroli jako przyczyny niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy z dwóch powodów. Musi nastąpić ważne uchylene się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz terminowe zaskarżenie wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast w postępowaniu z odwołania od wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy zbędne jest orzekanie o bezskuteczności wypowiedzenia wobec złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Wspomniane wypowiedzenie nie powoduje rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy. Pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy. Wymaga to jednak skutecznego uchylene się od następstw prawnych wniosku o przeniesienie w stan

⁸⁰ Wyrok SN z 26.09.2001 r., I PKN 656/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 483.

⁸¹ J. Jakubowski, M. Zając-Rzosińska, *Komentarz do art. 20 KN*, [w:] *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2014, s. 173.

⁸² Wyrok SN z 21.09.2001 r., I PKN 631/00, OSNP 2003, nr 17, poz. 414.

⁸³ Uchwała SN z 18.09.2014 r., III PZP 3/14, OSNP 2015, nr 2, poz. 18.

nieczynny, a w razie wygaśnięcia stosunku pracy zachowania ustawowego terminu do zaskarżenia tego trybu ustania stosunku pracy. Tylko wtedy możliwe jest poddanie sądowej kontroli okoliczności i przyczyn wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy⁸⁴. Wynika to głównie z tego, że roszczenia kontestujące dokonane wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy nie mają natury alternatywnej wobec roszczeń podważających wygaśnięcie w późniejszym terminie tego stosunku pracy⁸⁵.

10. Stawienie się do zawodowej służby wojskowej

Obecnie podstawową długoterminową formą pełnienia czynnej służby wojskowej jest dobrowolnie podejmowana zawodowa służba wojskowa⁸⁶. Podjęcie, a następnie stawienie się przez pracownika do zawodowej służby wojskowej wywołuje doniosły skutek w sferze jego stosunku pracy w postaci wygaśnięcia tego stosunku.

Ten szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy uregulowano w art. 189 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny. Wskazany przepis stanowi, że stosunek pracy z pracownikiem powołanym do zawodowej służby wojskowej wygasa z dniem stawienia się do tej służby. Zacytowana regulacja w niezmienionym brzmieniu została przeniesiona do ustawy o obronie Ojczyzny z art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych⁸⁷.

Do ustania stosunku pracy z tej przyczyny dochodzi niezależnie od woli stron stosunku pracy. Na podstawie brzmienia art. 189 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny można przyjąć, że wygaśnięcie stosunku pracy z powodu stawienia się do zawodowej służby wojskowej może dotyczyć stosunku pracy powstałego

⁸⁴ Wyrok SN z 5.11.2015 r., III PK 25/15, Lex nr 1923846; T. Konarska, *Szkolne...*, s. 181.

⁸⁵ Wyrok SN z 27.11.2014 r., III PK 39/14, Lex nr 1777930; wyrok SN z 12.12.2011 r., I PK 33/11, OSNP 2012, nr 21–22, poz. 261.

⁸⁶ M. Chaczyński, *Uwarunkowania prawne odbywania okresowej służby wojskowej*, WPP 2019, nr 1–3, s. 26; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 37.

⁸⁷ Dz.U. Nr 179, poz. 1750.

na każdej podstawie (mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę i umowy o pracę)⁸⁸.

Momentem automatycznego ustania stosunku pracy jest stawienie się przez pracownika do zawodowej służby wojskowej. Pracownikowi przysługuje jednocześnie prawo do ostatnio pobieranego wynagrodzenia do końca miesiąca kalendarzowego, w którym ma stawić się do służby (art. 189 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny). Niezależnie zatem, kiedy pracownik stawia się do zawodowej służby wojskowej, pracodawca ma obowiązek wypłacić wynagrodzenie za cały miesiąc (a nie proporcjonalnie do czasu świadczenia pracy). Ten obowiązek dotyczy wypłaty wynagrodzenia zasadniczego, jak również innych stałych dodatków, np. funkcyjnego⁸⁹. Przepis ten ma bowiem charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*). Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Kwestia ta nie może być również odmiennie uregulowana przez strony stosunku pracy w drodze jakichkolwiek czynności prawnych⁹⁰.

W praktyce powstają wątpliwości, czy do ustalenia daty wygaśnięcia stosunku pracy wystarczający jest termin rozpoczęcia pełnienia przez pracownika zawodowej służby wojskowej określony w rozkazie personalnym, czy jednak decydujący jest dzień faktycznego stawienia się przez pracownika do tej służby (art. 185 ustawy o obronie Ojczyzny)⁹¹. Z treści art. 189 ust. 2 ustawy o obronie Ojczyzny wynika jednak wprost, że momentem wygaśnięcia stosunku pracy jest stawienie się przez pracownika do zawodowej służby wojskowej. Może być to ten sam termin, jaki został określony w rozkazie personalnym, jeśli faktycznie pracownik w tym dniu stawia się do zawodowej

⁸⁸ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 37.

⁸⁹ Ł. Kuczkowski, *Zołnierze w pracy w świetle nowych regulacji*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 25.04.2022 r., dostęp online: 14.08.2022: <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8406808,zolnierze-w-pracy-nowe-regulacje.html>.

⁹⁰ J. Bulira, *Komentarz do art. 189 ustawy o obronie Ojczyzny*, [w:] *Obrona Ojczyzny. Komentarz*, pod red. H. Królikowskiego, Warszawa 2023, s. 366.

⁹¹ J. Masłowski, *Czy stosunek pracy z pracownikiem powołanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej wygasa na podstawie rozkazu personalnego wydanego przez wojsko?*, Lex QA 2308113, dostęp online: 19.11.2024: <https://sip.lex.pl/#/question-and-answer/623065105/czy-stosunek-pracy-z-pracownikiem-powolany-do-pelnienia-zawodowej-sluzby-wojskowej-wygasa-na...?cm=URELATIONS>; M. Grzegorzczuk, *Z jaką datą ustaje stosunek pracy w przypadku powołania pracownika do zawodowej służby wojskowej?*, Lex QA 2302017, dostęp online: 19.11.2024: <https://sip.lex.pl/#/question-and-answer/623059009/z-jaka-data-ustaje-stosunek-pracy-w-przypadku-powolania-pracownika-do-zawodowej-sluzby-wojskowej?cm=URELATIONS>.

służby wojskowej. Jeżeli jednak pracownik z jakichś przyczyn zgłosi się do tej służby w innym terminie niż podany w rozkazie personalnym (np. w późniejszym), to stosunek pracy wygaśnie z chwilą faktycznego stawienia się przez pracownika do pełnienia zawodowej służby wojskowej⁹². Podstawą wygaśnięcia stosunku pracy z tej przyczyny nie jest także decyzja o powołaniu do zawodowej służby wojskowej (art. 185 ustawy o obronie Ojczyzny), jeżeli w dacie w niej wskazanej powołany nie stawia się do pełnienia tej służby⁹³.

Innymi słowy, o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu stawienia się przez pracownika do zawodowej służby wojskowej decyduje data faktycznego stawienia się pracownika do tej służby, a nie data rozpoczęcia służby podana w dokumentacji wojskowej⁹⁴.

Moim zdaniem celem omawianego rozwiązania prawnego było uporządkowanie sytuacji stron stosunku pracy w związku ze stawieniem się przez pracownika do zawodowej służby wojskowej. Podjęcie tej służby uniemożliwia kontynuację stosunku pracy. Pracodawca nie może oczekiwać, że pracownik pogodzi pełnienie zawodowej służby w wojsku z realizacją pracy na jego rzecz. Uważam, że uzasadnione było sięgnięcie w tej sytuacji do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Moim zdaniem omawiany przypadek wygaśnięcia stosunku pracy odpowiada istocie wygaśnięcia stosunku pracy. Do zakończenia trwania stosunku pracy z tej przyczyny dochodzi bowiem bez konieczności podjęcia przez strony stosunku pracy określonych czynności prawnych⁹⁵.

11. Uwagi końcowe

Automatyczne ustanie stosunku pracy z mocy prawa może być kwestią wtórną zastosowania wobec pracownika represji w związku z popełnieniem przez niego przewinienia dyscyplinarnego bądź przestępstwa. Podobnie należy odnieść się do osiągnięcia przez pracownika określonego wieku. Wygaśnięcie

⁹² J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 37.

⁹³ J. Bulira, *Komentarz do art. 189...*, s. 365; J. Masłowski, *Czy stosunek pracy...*; M. Grzegorzczak, *Z jaką datą ustaje stosunek pracy...*

⁹⁴ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 37.

⁹⁵ Tamże, s. 37.

stosunku pracy z tych przyczyn uzależnione jest od wystąpienia zewnętrznego zdarzenia prawnego, które niezależnie od woli pracownika oddziałuje na trwałość stosunku pracy. Nieco inaczej kształtuje się ustanie stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia z powodu upływu okresu mianowania, ustania członkostwa w spółdzielni, upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym oraz stawienia się do zawodowej służby wojskowej. W odniesieniu do tych przypadków źródło zdarzenia prawnego prowadzącego do wygaśnięcia stosunku pracy jest z reguły związane bezpośrednio ze stosunkiem pracy. Uważam, że zdarzenia prawne, takie jak: prawomocne orzeczenie kary dyscyplinarnej, środka karnego zakazu zajmowania stanowiska, zakazu wykonywania zawodu lub pozbawienia praw publicznych, skazanie za umyślne przestępstwo skarbowe, pozbawienie lub ograniczenie wolności oraz stawienie się przez pracownika do zawodowej służby wojskowej spełniają cechy instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Do wystąpienia powyższych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy nie dochodzi w wyniku złożenia oświadczenia woli stron stosunku pracy. Równocześnie nałożenie na pracownika wspomnianych represji uniemożliwia kontynuowanie stosunku pracy. Nie ma także wątpliwości, z jaką datą następuje wygaśnięcie stosunku pracy, gdyż stosunek pracy wygasa z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia w przedmiocie zastosowania kary dyscyplinarnej bądź instytucji prawa karnego, z chwilą upływu 3 miesięcy tymczasowego aresztowania pracownika albo w momencie stawienia się do zawodowej służby wojskowej. Są to także przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy zgodne z założeniami Konstytucji RP.

Odmienne należy odnieść się do przypadku wygaśnięcia stosunku pracy związanego z osiągnięciem przez pracownika określonego wieku. Regulacje o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu ukończenia przez profesora instytutu badawczego lub profesora PAN 70. roku życia oraz ukończenia przez pracownika służby zagranicznej 65 lat są sprzeczne z zasadą ochrony pracy, wolności pracy i z zasadą niedyskryminacji. Samo ukończenie przez pracownika wskazanego w ustawie wieku nie uniemożliwia dalszej realizacji stosunku pracy. Wręcz przeciwnie, dorobek naukowy i bogate doświadczenie naukowo-dydaktyczne w przypadku profesora instytutu badawczego lub profesora PAN oraz doświadczenie pracownika służby zagranicznej pozwala na efektywne wykonywanie tego stosunku. Nie ma więc podstaw do dalszego

obowiązywania przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy z uwagi na osiągnięcie przez profesora instytutu badawczego, profesora PAN i pracownika służby zagranicznej wskazanego w ustawie wieku. Nie można także uznać, że upływ okresu mianowania, ustanie członkostwa w spółdzielni, czy też upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym odpowiadały istocie wygaśnięcia stosunku pracy. Obecnie obowiązujące przepisy ustawy o instytutach badawczych i ustawy o PAN nie podają, na jaki okres nawiązywany jest stosunek pracy z mianowania. W rezultacie nie można wskazać chwili upływu okresu mianowania, a tym samym wygaśnięcia stosunku pracy z tej przyczyny. Ponadto, zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w prawie pracy, upływ okresu obowiązywania stosunku pracy (umowy o pracę) powoduje rozwiązanie, a nie wygaśnięcie tego stosunku. Z tych przyczyn w mojej opinii upływ okresu mianowania nie spełnia cech instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Uważam także, że przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu upływu okresu mianowania są niezgodne z zasadą zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasadą ochrony pracy, a w konsekwencji z zasadą prawa do sądu. Uważam, że wskazane w ustawie Prawo spółdzielcze przyczyny wygaśnięcia spółdzielczej umowy o pracę powinny zostać objęte rozwiązaniem spółdzielczej umowy o pracę. Z aktualnego brzmienia art. 22 ustawy Prawo spółdzielcze wynika, że członek spółdzielni może wystąpić z niej za pisemnym wypowiedzeniem. Po okresie wypowiedzenia dochodzi do ustania stosunku pracy. Oznacza to, że do wygaśnięcia stosunku pracy miałoby dojść w następstwie oświadczenia woli spółdzielcy o wypowiedzeniu spółdzielczego stosunku pracy. Powyższa konstrukcja prawna nie odpowiada zatem istocie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Do ustania stosunku pracy z powodu wygaśnięcia nie dochodzi bowiem w drodze oświadczeń woli stron. Ustanie stosunku pracy opartego na spółdzielczej umowie o pracę wskutek wypowiedzenia członkostwa w spółdzielni posiada cechy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). W ten sam sposób należy odnieść się do wykreślenia członka ze spółdzielni. Spółdzielca może zostać wykreślony ze spółdzielni z tych samych powodów, z jakich istnieje możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z 52 k.p.). W mojej opinii do wygaśnięcia spółdzielczego stosunku pracy powinno dochodzić

wyłącznie w razie śmierci spółdzielcy, z powodu upływu trzymiesięcznego aresztowania spółdzielcy (art. 66 k.p.) oraz w razie braku powrotu do pracy po zakończeniu pełnienia funkcji z wyboru (art. 74 k.p.). Wątpliwości wywołuje zakwalifikowanie upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym jako przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy. Do przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny dochodzi w następstwie oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje wobec uprzedniej czynności strony stosunku pracy. Przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, takie jak: upływ okresu mianowania, ustanie członkostwa w spółdzielni czy też upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym, budzą uzasadnione wątpliwości co do ich zgodności z Konstytucją RP. W szczególności nie można uznać, aby wspomniane przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy odpowiadały zasadzie zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz zasadzie ochrony pracy.

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy zależne od woli pracownika

1. Wprowadzenie

Podobnie jak w rozdziale III należy podkreślić, że zdecydowana większość przepisów szczególnych o wygaśnięciu stosunku pracy odnosi się do pracownika. Wynika stąd przyjęty w niniejszej rozprawie podział szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy na szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy niezależne od woli pracownika i szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy choćby częściowo zależne od woli pracownika¹. Warto ponownie podkreślić, że dzięki podziałowi uda się sklasyfikować i omówić zbiór szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, które charakteryzują się wspólną cechą istnienia bądź nieistnienia woli pracownika ustania stosunku pracy w ten sposób.

Kontynuując rozważania na temat szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, warto zwrócić uwagę na przyczyny wygaśnięcia tego stosunku zależne w pewnym stopniu od zachowania pracownika. Do tej grupy zdarzeń prawnych zaliczam:

- 1) utratę obywatelstwa;
- 2) nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach;
- 3) nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy;

¹ E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne...*, s. 19–21; A. Wypych-Żywicka, P. Prusiniowski, P. Nowik, *Wygaśnięcie...*, s. 653–654.

- 4) odmowę złożenia ślubowania;
- 5) odmowę wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu;
- 6) dwukrotną odmowę przyjęcia wyznaczonego stanowiska w służbie zagranicznej;
- 7) niestawienie się przez pracownika do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej.

Wymienione zdarzenia prawne charakteryzuje to, że z reguły ich powstanie jest wywołane uprzednim działaniem lub zaniechaniem pracownika.

Podobnie jak w poprzedniej części niniejszej monografii, analizie zostanie poddany sposób doprowadzenia do wygaśnięcia stosunku pracy. Podejmę także próbę określenia momentu ustania stosunku pracy. Ostatecznie dokonam oceny, czy omówione przypadki wygaśnięcia stosunku pracy spełniają cechy wygaśnięcia stosunku pracy oraz czy są zgodne z zasadami konstytucyjnymi. Analiza powyższych szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy pozwoli również odpowiedzieć na pytanie, czy wspomniane przypadki są zgodne ze standardami konstytucyjnymi. Tak jak w rozdziale III dysertacji nie będę jednak odwoływać się do tych standardów, jeżeli dany szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy jest zgodny z Konstytucją RP. Dopiero w razie dostrzeżenia niezgodności przepisu o wygaśnięciu stosunku pracy z ustawą zasadniczą zwrócę uwagę na sprzeczność danej regulacji z konkretnymi zasadami konstytucyjnymi. Należy nadmienić, że kontrowersje może budzić objęcie skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy takich zdarzeń prawnych, jak stwierdzenie, że do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach, nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy, odmowa złożenia ślubowania, odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu oraz dwukrotna odmowa przyjęcia wyznaczeń stanowiska w służbie zagranicznej.

2. Utrata obywatelstwa

Pierwszym szczególnym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy, wymagającym szerszego omówienia w tej części pracy, jest utrata obywatelstwa polskiego, obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa.

Utrata obywatelstwa polskiego stanowi przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy kuratora zawodowego (art. 26 pkt 1 ustawy o kuratorach sądowych), mianowanego kontrolera NIK (art. 91a ust. 1 pkt 2 ustawy o NIK), eksperta urzędu patentowego (art. 274 ust. 6 pkt 1 ustawy Prawo własności przemysłowej) oraz osób zatrudnionych w Kancelarii Sejmu na stanowiskach w Straży Marszałkowskiej w dniu wejścia w życie ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej².

Z kolei utrata obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa unijnego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej (art. 70 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej).

W przepisach prawa regulujących kwestię wygaśnięcia stosunku pracy z powodu utraty obywatelstwa zamiennie stosuje się termin „utrata” i „zrzeczenie się” obywatelstwa. Alternatywne stosowanie wspomnianych zwrotów widoczne jest na przykładzie przepisów o służbie cywilnej. W ustawie z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej³ stosunek pracy wygasł w razie utraty obywatelstwa polskiego (art. 43 pkt 2 tej ustawy). Następnie, w ustawie o służbie cywilnej z dnia 18 grudnia 1998 r.⁴ uregulowano, że stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa w razie zrzeczenia się obywatelstwa polskiego (art. 60 pkt 2 tej ustawy). Opisanie omawianej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy za pomocą sformułowania „zrzeczenie się obywatelstwa polskiego” zostało utrzymane w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej⁵. W obowiązującej ustawie o służbie cywilnej nastąpił powrót do sformułowania

² Dz.U. poz. 730 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej.

³ Dz.U. Nr 89, poz. 402 z późn. zm.

⁴ Dz.U. Nr 49, poz. 483 z późn. zm.

⁵ Dz.U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.

„utrata obywatelstwa”. Zdaniem Zbigniewa Górala zmiany te nie były dziełem przypadku. Od czasu wejścia w życie Konstytucji RP do utraty obywatelstwa polskiego może dojść tylko przez jego zrzeczenie się⁶. Stosownie bowiem do art. 34 ust. 2 Konstytucji RP obywatel polski nie może utracić obywatelstwa polskiego, chyba że sam się go zrzeknie. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w ustawie z dnia 15 lutego 1962 r. o obywatelstwie polskim, w pierwotnej wersji zakładającej, że obywatel polski traci obywatelstwo polskie na swój wniosek po uzyskaniu zgody Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej na zrzeczenie się obywatelstwa polskiego. W ocenie Autora to tłumaczy, dlaczego w niektórych pragmatykach uchwalonych po wejściu w życie Konstytucji pojęcie „utrata obywatelstwa” zastąpiono zwrotem „zrzeczenie się obywatelstwa”⁷.

Obecnie aktem prawnym stanowiącym o obywatelstwie polskim jest ustawa z dnia 2 kwietnia 2009 r. o obywatelstwie polskim⁸. Rozdział 6 tej ustawy zatytułowano „Utrata obywatelstwa polskiego”. Z kolei według treści art. 46 ustawy obywatel polski, który zrzeka się obywatelstwa polskiego, traci obywatelstwo polskie po uzyskaniu zgody Prezydenta na zrzeczenie się obywatelstwa polskiego.

Wyróżnia się zatem dwa typy sformułowania przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy z tej przyczyny:

- 1) wygaśnięcie stosunku pracy z powodu utraty obywatelstwa polskiego przez urzędników służby cywilnej, ekspertów Urzędu Patentowego oraz osób zatrudnionych w Kancelarii Sejmu na stanowiskach w Straży Marszałkowskiej w dniu wejścia w życie ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej;
- 2) wygaśnięcie stosunku pracy z powodu zrzeczenia się obywatelstwa polskiego przez kuratorów zawodowych oraz kontrolerów NIK.

Z racji tego, że aktualnie jedyną formą utraty obywatelstwa polskiego jest jego zrzeczenie się, należałoby ujednolicić terminologię pragmatyk poprzez użycie zwrotu „zrzeczenie się” obywatelstwa. W inny sposób nie można bowiem utracić obywatelstwa polskiego⁹.

⁶ M. Mazuryk, *Komentarz do art. 70...*, s. 308; A. Jezierska-Markocka, M. Markocki, *Służba cywilna...*, s. 74.

⁷ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 259–260.

⁸ Dz.U. 2012, poz. 161 z późn. zm., dalej cyt. jako ustawa o obywatelstwie polskim.

⁹ K. Stasiak, *Komentarz...*, s. 163.

Stosunek pracy urzędników służby cywilnej, kuratorów zawodowych, kontrolerów NIK, ekspertów Urzędu Patentowego oraz osób zatrudnionych w Kancelarii Sejmu na stanowiskach w Straży Marszałkowskiej w dniu wejścia w życie ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej wygasa zawsze w przypadku utraty obywatelstwa polskiego. Jedynie wobec urzędników służby cywilnej ustawodawca przewidział, że stosunek pracy urzędnika wygaśnie nie tylko w razie utraty obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej (czyli również obywatelstwa polskiego), ale również innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa unijnego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Wynika to z faktu, że do zawarcia stosunku pracy z kuratorem zawodowym¹⁰, kontrolerem NIK¹¹, ekspertem Urzędu Patentowego¹² oraz z osobami zatrudnionymi w Kancelarii Sejmu na stanowiskach w Straży Marszałkowskiej w dniu wejścia w życie ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej wymagane jest posiadanie obywatelstwa polskiego¹³.

Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu utraty obywatelstwa jest przyczyną wygaśnięcia, zależną od zachowania się pracownika. Dokonując zrzeczenia się obywatelstwa, pracownik powinien mieć na uwadze, iż jego utrata spowoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

W odniesieniu do osoby, która ma wykonywać funkcje publiczne, wymóg posiadania obywatelstwa polskiego jest sprawą naturalną. Wymóg ten stawiany jest zwłaszcza w przypadkach, kiedy funkcje publiczne łączą się z dużą

¹⁰ Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o kuratorach sądowych kuratorem zawodowym może być mianowany ten, kto posiada obywatelstwo polskie i korzysta z pełni praw cywilnych i obywatelskich.

¹¹ Zgodnie z art. 67 pkt 1 ustawy o NIK kontrolerem może być osoba, która ma obywatelstwo polskie.

¹² Zgodnie z art. 266 ust. 2 pkt 1 ustawy Prawo własności przemysłowej ekspertem może być osoba, która jest obywatelem polskim i korzysta z pełni praw publicznych.

¹³ Zgodnie z art. 43 pkt 3 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej stosunki pracy osób zatrudnionych w Kancelarii Sejmu na stanowiskach w Straży Marszałkowskiej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wygasają w dniu stwierdzenia niespełnienia warunków określonych w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, odmowy poddania postępowaniu kwalifikacyjnemu albo odstąpienia od jego prowadzenia. Z kolei w myśl art. 18 ust. 1 pkt 1 ustawy o Straży Marszałkowskiej funkcjonariuszem Straży Marszałkowskiej może być osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie.

samodzielnością i odpowiedzialnością, a zarazem wysokim zaufaniem publicznym¹⁴. Chodzi o dostęp do szczególnego rodzaju pracy, wykonywanej z całkowitą lojalnością wobec państwa, w poczuciu pełnej odpowiedzialności za sprawy państwa, jakich można oczekiwać tylko od własnych obywateli¹⁵. Stanowiska, wiążące się bezpośrednio lub pośrednio z uczestniczeniem w wykonywaniu uprawnień przyznanych przez prawo publiczne i wypełnianiu funkcji, których celem jest ochrona ogólnych interesów państwa lub innych władz publicznych, wymagają określonej lojalności wobec państwa ze strony osób sprawujących te funkcje oraz wzajemności praw i obowiązków, wynikającej z więzi obywatelstwa¹⁶.

Posiadanie obywatelstwa polskiego ma szczególne znaczenie w przypadku urzędników służby cywilnej. Służbę cywilną powołano do realizacji zadań Państwa Polskiego, któremu urzędnik ślubuje służyć. Dlatego zasadniczo do obywateli polskich ograniczono krąg osób mogących być członkami służby cywilnej. W konsekwencji utrata obywatelstwa polskiego pozbawia możliwości zachowania statusu urzędnika służby cywilnej¹⁷.

Ustawodawca przewidział jednak wyjątek od wymogu posiadania obywatelstwa polskiego do zatrudnienia urzędnika służby cywilnej. Jak wynika z art. 5 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, dyrektor generalny urzędu, upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach pracy, wskazuje, za zgodą Szefa Służby Cywilnej, stanowiska, o które, poza obywatelami polskimi, mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych¹⁸ lub przepisów prawa wspólnotowego

¹⁴ T. Jedynak, *Komentarz do art. 5 ustawy o kuratorach sądowych*, [w:] K. Stasiak, T. Jedynak, *Komentarz do ustawy o kuratorach sądowych*, Warszawa 2014, s. 62.

¹⁵ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 77.

¹⁶ Wyrok ETS z dnia 17 grudnia 1980 r., C-149/79, w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Belgii; wyrok ETS z dnia 3 lipca 1986 r., C-66/85, w sprawie Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, Dodatek do MPP 2005, nr 2, s. 4.

¹⁷ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 259–260.

¹⁸ Chodzi przede wszystkim o umowę między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Konfederacji Szwajcarskiej w sprawie wymiany stażów zawodowych, sporządzoną w Bernie w dniu 11 czerwca 1993 r., Dz.U. z 1994 r. Nr 100, poz. 485; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Radą Ministrów Republiki Albanii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodziny członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 28 lutego 2019 r., M.P. poz. 574; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Kolumbii

przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Posiadanie tzw. podwójnego obywatelstwa nie jest barierą uniemożliwiającą nawiązanie zatrudnienia w służbie cywilnej. Okoliczność, iż dana osoba oprócz obywatelstwa polskiego legitymuje się również obywatelstwem innego państwa, nie stanowi przeszkody do nawiązania stosunku pracy na stanowisku, na którym świadczona praca polega na udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających chronić interes państwa. Dzieje się tak

o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin członków misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Brukseli dnia 16 lipca 2018 r., M.P. z 2019 r. poz. 18; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Mołdawii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 4 grudnia 2017 r., M.P. z 2018 r. poz. 75; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Chile w sprawie Programu „Zwiedzaj i Pracuj”, podpisane w Warszawie dnia 28 kwietnia 2017 r., M.P. poz. 928; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Peru o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 8 maja 2017 r., M.P. poz. 829; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Federacyjnej Republiki Brazylii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Brasiliu dnia 26 listopada 2012 r., M.P. z 2016 r. poz. 1181; porozumienie z dnia 27 lutego 2013 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Gabinetem Ministrów Ukrainy o wykonywaniu pracy przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, M.P. z 2015 r. poz. 782; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Państwa Izrael o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin członków misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 14 maja 2014 r., M.P. poz. 906; porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Argentynyńskiej o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 22 listopada 2013 r., M.P. poz. 997; umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Chile o zatrudnianiu członków rodzin pozostających na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej i urzędu konsularnego, zawarta w Warszawie dnia 5 lipca 1995 r., M.P. z 2008 r. Nr 76, poz. 676; porozumienie z dnia 14 czerwca 2007 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Nowej Zelandii o wykonywaniu pracy przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, M.P. Nr 93, poz. 1020; umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Turcji o wzajemnym zezwoleniu na wykonywanie pracy zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa wysyłającego w państwie przyjmującym z dnia 22 marca 2004 r., M.P. Nr 34, poz. 596.

nawet wówczas, kiedy posiadanie obywatelstwa innego państwa może grozić konfliktem interesów i powodować wątpliwości co do lojalności tej osoby¹⁹.

Wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej z powodu utraty obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pozostaje w ścisłym związku z porządkiem prawnym Unii Europejskiej. W szczególności koresponduje to z zasadą swobodnego przepływu pracowników. Co prawda, zasada ta nie ma zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej, ale odnosi się wyłącznie do tych stanowisk w administracji państwowej państw członkowskich, które są związane z wykonywaniem uprawnień publicznoprawnych i ochroną ogólnego interesu państwa. Wspomniana zasada dotyczy więc innych stanowisk w administracji publicznej, w następstwie czego nie są one zastrzeżone tylko dla obywateli polskich. Dopuszczenie możliwości zatrudnienia w służbie cywilnej także osób posiadających inne niż polskie obywatelstwo, na warunkach określonych w tym przepisie, spowodowało zmianę unormowania o wygaśnięciu stosunku pracy, polegającą na zastąpieniu wcześniejszej przesłanki zrzeczenia się obywatelstwa polskiego przesłanką szerzej sformułowaną, obejmującą utratę obywatelstwa państw, o których stanowi się w art. 5 ustawy o służbie cywilnej²⁰.

Utrata (zrzeczenie się) obywatelstwa polskiego następuje po upływie 30 dni od wydania przez Prezydenta RP postanowienia o wyrażeniu zgody na zrzeczenie się obywatelstwa polskiego (art. 51 ust. 1 i 2 ustawy o obywatelstwie polskim). Wraz z upływem 30-dniowego terminu dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy.

Natomiast sposób utraty obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa, którego obywatelom na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej, regulują przepisy prawne danego państwa. Na przykład przypadki utraty obywatelstwa

¹⁹ A. Dubowik, *Rygor selekcyjne i nabór do służby cywilnej w świetle ustawy z 2008 r.*, PiZS 2009, nr 8, s. 16.

²⁰ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 259–260.

niemieckiego ujęto w przepisach ustawy z dnia 22 lipca 1913 r. o przynależności państwowej²¹ (§ 17 i następne).

3. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach

Kolejną szczególną przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy zależną od zachowania się stron stosunku pracy jest stwierdzenie, że do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach.

Ustanie obowiązywania stosunku pracy z tej przyczyny dotyczy wyłącznie nauczycieli²², nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę²³ bądź mianowania²⁴.

Analiza instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, który został nawiązany na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów, wymaga wyjaśnienia użytych przez ustawodawcę pojęć.

Termin „dokument” należy rozumieć szeroko. Obejmuje w szczególności oświadczenia stwierdzające uzyskanie odpowiednich stopni i tytułów naukowych lub tytułów zawodowych, jak dyplom ukończenia studiów wyższych, a także wszelkie oświadczenia składane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie. Katalog dokumentów wymaganych do zatrudnienia określają przepisy prawa oraz przygotowane na ich podstawie ogłoszenie o konkursie na stanowisko nauczyciela. Statut jednostki zatrudniającej nauczyciela może przewidywać składanie określonych, pisemnych oświadczeń (np. w sprawie podstawowego

²¹ Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz. Vom 22. Juli 1913 (Prawo Rzeszy i Narodowości z dnia 22 lipca 1913 r.) opublikowany w Reichsgesetzblatt 1913 (Dziennik Ustaw Rzeszy Niemieckiej 1913), dostęp online: 5.09.2020: <http://www.documentarchiv.de/ksr/1913/reichs-staatsangehoerigkeitsgesetz.html>.

²² W dalszej części tego podrozdziału, pisząc o nauczycielu, będę miała też na myśli nauczyciela akademickiego oraz pracowników naukowych instytutów badawczych oraz PAN.

²³ Artykuł 124 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, art. 26 ust. 1 pkt 5 KN.

²⁴ Artykuł 46 ust. 1 pkt 1 ustawy o instytutach badawczych, art. 102 ust. 1 pkt 1 ustawy o PAN, art. 26 ust. 1 pkt 5 KN.

miejsca pracy) albo dostarczanie pisemnych opinii (np. o dorobku naukowym) jako koniecznych warunków ubiegania się o zatrudnienie w uczelni. Te oświadczenia oraz opinie powinny mieć formę pisemną, a zatem także w stosunku do nich można dokonywać kwalifikacji w kategoriach nieważności albo fałszerstwa, co będzie skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy nauczyciela. Może tu chodzić o niezgodne z prawdą oświadczenie o korzystaniu z praw publicznych, posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych, czy też o dokumenty potwierdzające brak ukarania prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne oraz brak ukarania karą dyscyplinarną pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela²⁵.

W języku polskim termin „fałszować” rozumiany jest m.in. jako sporządzanie imitacji czegoś, podrabianie i podawanie za oryginał, zwykle z chęci zysku²⁶. W piśmiennictwie wskazuje się, że sfalszowanie dokumentu oznacza jego podrobienie, przerobienie lub zawarcie w nim informacji nieprawdzych²⁷. Pojęcie „podrobić coś” oznacza wykonanie imitacji jakiejś rzeczy mającej uchodzić za oryginał, sfalszowanie czegoś, wykonanie drugiego egzemplarza jakiegoś przedmiotu po to, żeby się nim nielegalnie posługiwać²⁸. W odniesieniu do dokumentu podrobienie polega na wykonaniu czynności sprawiających, że powstaje fałszyfikat, który może być uznany za dokument autentyczny²⁹. Innymi słowy podrobienie dokumentu to sporządzenie takiego zapisu informacji, któremu nadaje się pozory autentyczności³⁰. Z kolei „przerobienie” można określić jako powtórne opracowanie czegoś, zmianę kształtu, formy, przy dostosowaniu do nowego przeznaczenia, wykonanie jakiegoś przedmiotu z innego³¹. Przerobienie dokumentu może zatem polegać na dokonywaniu zmian w dokumencie autentycznym, takich jak: przekreślenie,

²⁵ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 126–128.

²⁶ *Słownik języka polskiego*, pod red. M. Szymczaka, t. I, Warszawa 1978, s. 570.

²⁷ T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Komentarz do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019, s. 341–342.

²⁸ *Słownik języka polskiego...*, s. 745.

²⁹ D. Michta, *Komentarz do art. 46 ustawy o instytutach badawczych*, [w:] *Ustawa o instytutach badawczych. Komentarz*, Warszawa 2013, dostęp online: 9.04.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587566701/364141/michta-dariusz-ustawa-o-instytutach-badawczych-komentarz?cm=URELATIONS>.

³⁰ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 127.

³¹ *Słownik języka polskiego...*, s. 1000.

zmiana daty, wprowadzenie fragmentów niewystępujących w dokumencie³². W efekcie przerobienie dokumentu polega na nadaniu mu innej treści niż pierwotnie przewidywano³³.

Natomiast określenie „nieważny” rozumiane jest jako niemający skutków prawnych, nieistotny wobec prawa³⁴. Nieważność dokumentów będzie polegać na braku tych elementów, które zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa są przesłankami uznania dokumentu za ważny, są jego elementami składowymi. Przykładem przyczyny nieważności dokumentu jest brak podpisu organu właściwego do wydania dokumentu³⁵. Nieważność dokumentu zatem oznacza, że dokument dotknięty jest wadą uniemożliwiającą wywołanie przez ten dokument skutków związanych z jego sporządzeniem³⁶.

Nieważność bądź sfalszowanie dokumentu stanowiącego podstawę zatrudnienia oznacza, że pracownik w chwili nawiązania stosunku pracy nie miał kwalifikacji wymaganych do wykonywania określonego zawodu³⁷. W dniu nawiązania stosunku pracy kandydat na stanowisko nauczyciela nie spełniał jednego, kilku bądź nawet wszystkich wymogów do wykonywania zawodu. Sfalszowanie lub nieważność dokumentów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy muszą zaistnieć już w chwili nawiązania stosunku pracy³⁸.

W ustawie Karta Nauczyciela, obok nawiązania stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów, prawodawca wprowadza dodatkową podstawę wygaśnięcia stosunku pracy. Stosunek pracy nauczyciela wygasa również w razie stwierdzenia, że nawiązania stosunku pracy dokonano z osobą, która nie spełnia chociażby jednego z następujących warunków:

- 1) posiadanie obywatelstwa polskiego, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;

³² D. Michta, *Komentarz...*, LEX el.

³³ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 127.

³⁴ *Słownik języka polskiego...*, s. 368.

³⁵ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 127.

³⁶ T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 124...*, s. 341.

³⁷ J. Witkowski, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 122.

³⁸ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 128.

- 2) posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystanie z praw publicznych;
- 3) przeciwko niej nie jest prowadzone postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
- 4) brak skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 4a) brak prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną;
- 5) posiadanie kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska (art. 26 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 10 ust. 5 pkt 1–5 KN).

Wymienione rygory selekcyjne mają zastosowanie do nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i dyplomowanym. Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu stwierdzenia, że do powstania tego stosunku doszło z naruszeniem powyższych warunków, nie dotyczy nauczycieli kontraktowych.

W orzecznictwie zwraca się uwagę, że wszystkie przypadki wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielami kontraktowymi dotyczą sytuacji wykluczających z mocy prawa dalsze istnienie nauczycielskiego stosunku pracy, które są spowodowane przyczynami zależnymi i zawinionymi przez takich nauczycieli. Wykładnia funkcjonalna i celowościowa omawianych przepisów prowadzą do wniosku, że świadome i niezgodne z prawem zatrudnienie kontraktowego nauczyciela nielegitymującego się wymaganymi kwalifikacjami do zajmowania takiego stanowiska nie skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy, ale umożliwia wypowiedzenie umowy o pracę zawartej wbrew ustawowemu zakazowi³⁹.

Ustawodawca przewidział wyjątek, pozwalający na zatrudnienie osoby, która nie ma kwalifikacji do wykonywania zawodu nauczyciela. Zatrudnienie takiej osoby jest możliwe, jeśli spełnione są łącznie przesłanki wskazane w art. 10 ust. 9 KN⁴⁰.

Przed wszystkim powinna zaistnieć potrzeba wynikająca z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Zwrot „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania” jest uznawany za klauzulę generalną i jego

³⁹ Wyrok SN z 30.01.2008 r., I PK 195/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 90; wyrok SN z 19.03.2019 r., III PK 29/18, Lex nr 2643326.

⁴⁰ M. Szymańska, *Komentarz...*, s. 307.

interpretacja uzależniona jest od konkretnych okoliczności faktycznych. Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest możliwa wykładnia zawierająca swoiste wytyczne, w jakich przypadkach zachodzą potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole⁴¹. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat znaczenia pojęcia „organizacja nauczania”. W wyroku z dnia 5 września 1997 r. Sąd ten podał przykładowy zbiór okoliczności, które mogą stanowić „organizację nauczania”. Zaliczył do nich: liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły⁴². W innym wyroku Sąd Najwyższy uznał, że wynikająca z organizacji nauczania potrzeba zatrudnienia pracownika na czas określony może wynikać na przykład z ograniczonego wymiaru godzin nauczania danego przedmiotu (w całym roku lub w jego części). Nie chodzi tu jednak o organizację szkoły⁴³. Innym podawanym w orzecznictwie przykładem potrzeby zatrudnienia nauczyciela na czas określony z uwagi na organizację nauczania może być wprowadzenie w młodzieżowym domu kultury eksperymentalnych zajęć z edukacji ekologicznej, których kontynuowanie w następnych latach szkolnych zależy od zgłoszenia się odpowiedniej liczby uczniów i zgody kuratora oświaty⁴⁴.

Nawiązanie stosunku pracy z osobą bez wymaganych kwalifikacji uzależnione jest również od wystąpienia braku możliwości zatrudnienia osoby spełniającej oczekiwane kryteria. Dodatkowo zatrudnienie osoby nieposiadającej wymaganych kwalifikacji musi być poprzedzone zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny (art. 10 ust. 5 pkt 5 w zw. z art. 10 ust. 7 i ust. 9 KN).

Co do zasady, jeżeli w chwili nawiązywania stosunku pracy zatrudniony nie posiadał kwalifikacji wymaganych do zajmowania stanowiska nauczyciela, nastąpi wygaśnięcie stosunku pracy. Do ustania stosunku pracy jednak nie dojdzie, jeżeli nie było możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje, a organ sprawujący nadzór pedagogiczny wydał zgodę na zatrudnienie nauczyciela nieposiadającego wymaganych kwalifikacji. Przesłanki te muszą wystąpić łącznie⁴⁵.

⁴¹ Postanowienie SN z 3.02.2014 r., I PK 237/13, Lex nr 1646071.

⁴² Wyrok SN z 5.09.1997 r., I PKN 226/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 328.

⁴³ Wyrok SN z 19.01.1998 r., z I PKN 487/97, Lex nr 34468.

⁴⁴ Wyrok SN z 12.09.1998 r., I PKN 499/98, Lex nr 38903.

⁴⁵ J. Witkowski, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 122–123.

Wpływ na trwałość stosunku pracy ma również zaprzestanie w trakcie trwania stosunku pracy spełniania kryteriów ustawowych wymaganych do zatrudnienia na danym stanowisku. Na podstawie art. 124 pkt 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce można uznać, że umowa o pracę z nauczycielem akademickim wygasa w przypadku zaprzestania spełniania wymagań, takich jak: posiadanie kwalifikacji określonych w przepisach prawa i w statucie, brak karalności karą dyscyplinarną wydalenia z pracy z uczelni z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat oraz karą dyscyplinarną pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat, posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych, korzystanie z pełni praw publicznych oraz brak skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (art. 113 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Katalog tych wymagań ma charakter zamknięty, a określone ustawowo wymogi również muszą być spełnione łącznie⁴⁶. Zdarzenie powodujące, że nauczyciel akademicki w trakcie trwania stosunku pracy nie może wykazać się spełnieniem powyższych przesłanek, będzie skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy⁴⁷. Aby wygasł stosunek pracy, wystarczy, że nauczyciel akademicki przestanie spełniać choćby jedną ze wspomnianych przesłanek. Uważam więc, że nie ma konieczności oddalenia wszystkich kryteriów selekcyjnych zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego, aby można było stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy.

Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu zaprzestania spełniania wymagań ustawowych w trakcie stosunku pracy wymaga stwierdzenia, że stosunek pracy nawiązano na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów, z naruszeniem warunków ustawowych bądź zaprzestania spełniania wymagań ustawowych do wykonywania pracy nauczyciela akademickiego. Stwierdzenie wystąpienia analizowanej przyczyny wygaśnięcia ma charakter deklaratoryjny⁴⁸, następczy i techniczny. Niedokonanie tej czynności faktycznej przez podmiot uprawniony nie wywiera wpływu na wystąpienie skutku zaistnienia

⁴⁶ A. Bocheńska, *Komentarz do art. 113 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia – Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020, s. 31.

⁴⁷ M. Lekston, *Komentarz do art. 124...*, s. 124.

⁴⁸ A. Bocheńska, *Wygaśnięcie...*, s. 115–116.

danego zdarzenia, które automatycznie prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy⁴⁹.

W doktrynie jest kwestią sporną, w jakich okolicznościach następuje stwierdzenie, że stosunek pracy nawiązano wadliwie. Podejmuje się próby określenia momentu stwierdzenia, że stosunek pracy zawarto na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów bądź z naruszeniem warunków ustawowych.

Wyrażono opinię, że do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu wystąpienia omawianej przyczyny nie wystarczy powzięcie przez pracodawcę wiedzy, że stosunek pracy zawiązano na podstawie nieważnych bądź sfałszowanych dokumentów. Uznanie dokumentu za fałszywy lub nieważny wymaga prawomocnego stwierdzenia tego faktu przez właściwy organ lub sąd⁵⁰. Chodzi w szczególności o sądowe, prawomocne ustalenie nieważności czynności prawnej zawarcia umowy o pracę bądź o prawomocne ustalenia w wyroku w postępowaniu karnym za przestępstwo fałszerstwa dokumentów, które stanowiły podstawę nawiązania stosunku pracy⁵¹.

Z drugiej strony dopuszcza się przeprowadzenie przez pracodawcę swego rodzaju postępowania wewnętrznego, np. gdy pracownik przyznał się do przedstawienia fałszywych lub nieważnych dokumentów bądź niespełniania w dniu nawiązania stosunku pracy wymaganych ustawowo warunków. Ustala się wtedy zwłaszcza fakt złożenia przy nawiązaniu stosunku pracy fałszywego lub nieważnego dokumentu bądź niespełnienia ustawowych warunków koniecznych do zatrudnienia na danym stanowisku. Rezultatem postępowania wyjaśniającego jest stwierdzenie przez pracodawcę nieważności lub nieprawdziwości złożonych dokumentów bądź niespełnienie warunków do zatrudnienia w dacie nawiązywania stosunku pracy⁵². Inaczej mówiąc, pracodawca samodzielnie dokonuje stwierdzenia zaistnienia analizowanej przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy, bez angażowania organów zewnętrznych.

⁴⁹ M. Bąba, *Komentarz do art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, [w:] M. Bąba i in., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, dostęp online: 11.04.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587735299/532739/chmielnicki-pawel-red-stec-piotr-red-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-komentarz?cm=RELATIONS>.

⁵⁰ T. Jędrzejewski, *Komentarz do art. 124...*, s. 342.

⁵¹ H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 323; M. Bąba, *Komentarz...*

⁵² A. Bocheńska, *Wygaśnięcie...*, s. 116.

M. Wujczyk podkreśla, że oba stanowiska zmierzają do sprecyzowania momentu, w którym stosunek pracy wygasa. Tymczasem przyczyna wygaśnięcia w postaci stwierdzenia, że do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów bądź z naruszeniem warunków wymienionych w ustawie, nie pozwala na wyznaczenie takiego momentu. Wynika to z faktu, że omawiana okoliczność występuje od samego początku nawiązania stosunku pracy. Zdaniem Autora stwierdzenie, że stosunek pracy nawiązano na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów lub z naruszeniem wymagań wyartykułowanych w pragmatyce, powinno prowadzić do stwierdzenia wadliwości aktu nawiązania stosunku pracy, a nie do jego wygaśnięcia. Ponadto przepisy nie wymagają, by stwierdzenie wygaśnięcia było poprzedzone jakąkolwiek wewnętrzną procedurą potwierdzającą prawdziwość dokumentów, na podstawie których doszło do zawarcia stosunku pracy. Podmiot uprawniony do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy musi jednak liczyć się z koniecznością udowodnienia, że dokumenty stanowiące podstawę do nawiązania stosunku pracy były fałszywe lub nieważne. Uchybienie temu obowiązkowi może przemawiać za zasadnością roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy bądź zasądzenie odszkodowania⁵³.

Moim zdaniem należy przychylić się do stanowiska, że stwierdzenie nawiązania stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów bądź z naruszeniem warunków ustawowych nie jest uzależnione od prawomocnego rozstrzygnięcia w przedmiocie przestępstwa fałszerstwa bądź sądowego stwierdzenia nieważności dokumentu. Wobec braku sprecyzowania przez ustawodawcę sposobu stwierdzenia wady w nawiązaniu stosunku pracy można przyjąć, że pracodawca jest uprawniony do samodzielnego ustalenia prawdziwości dokumentów składanych przy nawiązaniu stosunku pracy. Zgadzam się również, że przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku wszczęcia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, aby zweryfikować treść składanych oświadczeń. Stosunek pracy wygaśnie z dniem ustalenia przez pracodawcę zatrudnienia pracownika w sposób wadliwy.

⁵³ M. Wujczyk, *Komentarz do art. 127...*, s. 188–189.

4. Nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy

Jedną z przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela jest nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy. Stosownie do art. 16 KN stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania lub umowy o pracę wygasa, jeżeli nowo zatrudniony nauczyciel nie usprawiedliwi w ciągu 7 dni swojego nieprzystąpienia do pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Do wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela dochodzi po spełnieniu łącznie trzech przesłanek:

- 1) upływ 7 dni od dnia nawiązania stosunku pracy;
- 2) nieusprawiedliwienie niepodjęcia pracy;
- 3) sytuacja ta dotyczy nowo zatrudnionego nauczyciela⁵⁴.

Termin 7 dni liczony jest kalendarzowo od daty rozpoczęcia pracy określonej w akcie mianowania lub w umowie o pracę z nauczycielem. W myśl art. 14 ust. 1 pkt 2 KN akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić termin rozpoczęcia pracy. Nie chodzi tu zatem o datę nawiązania stosunku pracy, ale o datę wskazaną w akcie stanowiącym podstawę stosunku pracy jako dzień rozpoczęcia pracy⁵⁵.

Do drugiej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela, czyli nieusprawiedliwienia niepodjęcia pracy, zastosowanie mają regulacje rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁵⁶.

Jednym z głównych obowiązków pracowników jest informowanie pracodawcy o planowanej lub przewidywanej nieobecności w pracy. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić

⁵⁴ M. Szymańska, *Komentarz do art. 16 KN*, [w:] A. Barański, M. Szymańska, J. Rozwadowska-Skrzeczyńska, *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2018, s. 209.

⁵⁵ K. Lisowski, *Komentarz do art. 16 KN*, [w:] K. Lisowski, K. Stradomski, *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2018, s. 156.

⁵⁶ Dz.U. Nr 60, poz. 281, dalej jako rozp.uspr.nieob.; J. Jakubowski, M. Zająć-Rzosińska, *Komentarz do art. 16 KN*, [w:] J. Jakubowski, M. Zająć-Rzosińska, *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2014, s. 151.

pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, to zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie tego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Te same zasady stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy (§ 2 ust. 1–3 rozp.uspr.nieob.).

W doktrynie wskazuje się, że co prawda w art. 16 KN określono sztywny termin usprawiedliwienia nieprzystąpienia do pracy, jednakże w przepisie tym zastrzeżono, iż przepisy szczególne mogą stanowić inaczej. Termin ten może ulec wydłużeniu w razie usprawiedliwienia nieobecności szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku (§ 2 ust. 3 rozp.uspr.nieob.)⁵⁷. Jeżeli zatem nauczyciel w ogóle nie skontaktuje się z pracodawcą lub zgłosi się do pracodawcy, ale nie usprawiedliwi swojej nieobecności, to stosunek pracy wygasa. Jeżeli jednak nauczyciel zgłosi się do pracodawcy i usprawiedliwi swoją nieobecność w taki sposób, że zrozumiałe stanie się jego nieprzystąpienie do pracy oraz zwleknięcie z usprawiedliwieniem (np. pobyt w szpitalu połączony z utratą świadomości), wówczas nie będzie można przyjąć wygaśnięcia stosunku pracy⁵⁸.

Dyspozycja art. 16 KN dotyczy wyłącznie nowo nawiązanego stosunku pracy, a nie obowiązującego już stosunku pracy, w ramach którego pracownik przystąpił do pracy po mianowaniu lub zawarciu umowy o pracę⁵⁹. Mówiąc

⁵⁷ K. Lisowski, *Komentarz...*, s. 156.

⁵⁸ J. Witkowski, *Komentarz do art. 16 KN*, [w:] *Karta Nauczyciela. Stosunek pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, dostęp online: 11.04.2022: <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damjwgazdiojoobqxaalrugmydcojqgy3q>.

⁵⁹ K. Lisowski, *Komentarz...*, s. 156.

inaczej, przesłanka ta nie dotyczy każdego nauczyciela, a jedynie nowo zatrudnionego, czyli takiego, którego stosunek pracy został już nawiązany, ale faktycznie nauczyciel ten nie rozpoczął świadczenia pracy, czyli nie przepracował jeszcze ani jednego dnia⁶⁰. Krzysztof Lisowski wyraził pogląd, że jest to pewnego rodzaju nieuzasadniony brak regulacji w tej kwestii, ponieważ w praktyce zdarzają się także przypadki porzucenia pracy przez nauczycieli już zatrudnionych. Wywołują ogromną dezorganizację co do formalnej dopuszczalności zakończenia stosunku pracy przez pracodawcę, zwłaszcza w przypadku zatrudnienia na podstawie mianowania. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania są kazuistycznie wymienione w treści Karty Nauczyciela i tylko one stanowią podstawę do zakończenia stosunku pracy. Nie ma wśród nich jednak odesłania do przyczyn określonych w art. 16 KN⁶¹.

5. Odmowa złożenia ślubowania

Ślubowanie jako instytucja prawna jest to wymagane mocą przepisów prawnych uroczyste, publiczne, zwykle ustne, przyrzeczenie czy zapewnienie określonego postępowania o urzędowo określonej treści, składane też często w ściśle określonej formie⁶². Ślubowanie jest więc oświadczeniem woli urzędnika co do bezstronnego i sumiennego wykonywania obowiązków zgodnie z najlepszą wolą i wiedzą⁶³.

Ślubowanie stanowi symboliczne zobowiązanie się do przestrzegania oraz ochrony szczególnie doniosłych wartości określonych w rocie przysięgi. Osoba składająca ślubowanie przysięga w szczególności rzetelnie i sumiennie wykonywać powierzane jej obowiązki, strzec interesów państwa, przestrzegać

⁶⁰ J. Witkowski, *Komentarz...*, Legalis el.

⁶¹ K. Lisowski, *Komentarz...*, s. 156.

⁶² G. Maroń, *Instytucja ślubowania prokuratorskiego w polskim porządku prawnym*, „Prokuratura i Prawo” 2019, nr 11–12, s. 66; podobnie E. Gierach, *Komentarz do art. 104 Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja RP*, t. II: *Komentarz do art. 87–243*, pod red. M. Safjana i L. Boska, Warszawa 2016, s. 330; T. Kuczyński, *Instytucja ślubowania w pracowniczym i niepracowniczym stosunku służbowym*, PiZS 2021, nr 3, s. 3.

⁶³ A. Jezierska-Markocka, M. Markocki, *Służba cywilna...*, s. 74.

przepisów prawa⁶⁴. Marian Zdyb dodatkowo podkreśla, że ślubowanie jest zewnętrzną oznaką służby publicznej i wiąże się z deklaracją woli realizowania tej służby w sposób wskazujący na najcenniejsze jej wartości⁶⁵. W tym sensie przy wypowiedzaniu słów ślubowania dopuszcza się wypowiedzenie słów *Tak mi dopomóż Bóg*, co stanowi dodanie do świeckiej tradycji elementu religijnego oraz odwołanie się do religijnego systemu wartości⁶⁶.

Ślubowanie ma także wymiar prawny. Złożenie ślubowania jest warunkiem rozpoczęcia pełnienia swoich funkcji. Z kolei różne skutki prawne może powodować odmowa lub uchylenie się od złożenia ślubowania⁶⁷. Nie można wykonywać funkcji publicznych bez złożenia ślubowania – nawet wówczas, gdy jest się już zatrudnionym na takim stanowisku⁶⁸. Na przykład z art. 104 ust. 3 Konstytucji RP wynika, że w przypadku posła odmowa złożenia ślubowania oznacza zrzeczenie się mandatu. Z kolei zgodnie z art. 66 § 2 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych⁶⁹ odmowa złożenia ślubowania jest równoznaczna ze zrzeczeniem się stanowiska sędziowskiego. Co więcej, o prawidłowo złożonym ślubowaniu można mówić wyłącznie, gdy została ogłoszona pełna rota przyrzeczenia. Uznaje się, że jakiegokolwiek zastrzeżenia co do treści ślubowania powodują, że jest ono złożone nieskutecznie⁷⁰.

Zdaniem T. Kuczyńskiego stosunek pracy niepoprzedzony wymaganym ślubowaniem zawarty jest wadliwie. Oznacza to, że czynność prawna została

⁶⁴ P. Radzewicz, *Komentarz do art. 104 Konstytucji RP*, [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radzewicz, P. Tuleja, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2019, s. 325; E. Gierach, *Komentarz...*, s. 330; T. Kuczyński, *Instytucja ślubowania...*, s. 4.

⁶⁵ M. Zdyb, *Aksjologiczne dylematy służby publicznej*, [w:] *Prawne i aksjologiczne aspekty służby publicznej*, pod red. K. Miaskowskiej-Daszkiewicz i M. Mazuryk, Lublin 2010, s. 134; podobnie J. Stelina, *Komentarz do art. 18 ustawy o pracownikach samorządowych*, [w:] M. Rycak, A. Rycak, J. Stelina, *Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych*, Warszawa 2016, s. 130.

⁶⁶ P. Maciaszek, *Znaczenie zawarcia w rocie ślubowania niektórych funkcjonariuszy publicznych słów „Tak mi dopomóż Bóg” w prawie polskim i prawie kanonicznym*, „Przegląd Sejmowy” 2018, nr 2, s. 38–39.

⁶⁷ P. Radzewicz, *Komentarz...*, s. 325; T. Kuczyński, *Instytucja ślubowania...*, s. 4.

⁶⁸ J.M. Zieliński, „Służąc wspólnocie samorządowej” – z problematyki prawa pracowników samorządowych, ST 2014, nr 7–8, s. 77.

⁶⁹ Dz.U. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.

⁷⁰ E. Gierach, *Komentarz...*, s. 331; P. Zuzankiewicz, *Komentarz do art. 70 ustawy o pracownikach samorządowych*, [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 92.

wprawdzie dokonana, lecz występują w niej braki niepozwalające zaklasyfikować jej jako w pełni prawidłowej. Odmienne stanowisko byłoby równoznaczne z przyjęciem, że możliwe jest zatrudnienie osoby, która odmawia zobowiązania się do sumiennego i starannego wykonywania pracy określonego rodzaju, a w rezultacie poddania się rygorom odpowiedzialności dyscyplinarnej związanej z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków⁷¹.

Odmowa złożenia ślubowania stanowi przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej (art. 70 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej⁷²), pracownika samorządowego (art. 18 ustawy o pracownikach samorządowych⁷³) oraz eksperta urzędu patentowego (art. 274 ust. 6 pkt 4 ustawy Prawo własności przemysłowej⁷⁴). Ponadto niezłożenie ślubowania w wyznaczonym terminie powodowało wygaśnięcie stosunków pracy osób zatrudnionych w Kancelarii Sejmu na stanowiskach w Straży Marszałkowskiej w dniu wejścia w życie ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej.

Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu odmowy złożenia ślubowania dotyczy stosunków prawnych nawiązanych na podstawie mianowania urzędników służby cywilnej, umowy o pracę z pracownikami samorządowymi oraz powołania ekspertów Urzędu Patentowego. Przesłanka wygaśnięcia stosunku pracy z powodu odmowy złożenia ślubowania nie ma jednak zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru⁷⁵. Złożenie ślubowania jest warunkiem dopuszczenia do wykonywania obowiązków urzędnika

⁷¹ T. Kuczyński, *Instytucja ślubowania...*, s. 7.

⁷² Zgodnie z art. 70 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa w razie odmowy złożenia ślubowania.

⁷³ Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych, z zastrzeżeniem art. 19 ust. 9, pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, składa w obecności kierownika jednostki lub sekretarza ślubowanie o następującej treści: *Ślubuję uroczyście, że na zajmowanym stanowisku będę służyć państwu polskiemu i wspólnocie samorządowej, przestrzegać porządku prawnego i wykonywać sumiennie powierzone mi zadania.* Do treści ślubowania mogą być dodane słowa *Tak mi dopomóż Bóg*. Złożenie ślubowania pracownik potwierdza podpisem. W myśl ustępu 2 odmowa złożenia ślubowania, o którym mowa w ust. 1, powoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

⁷⁴ Zgodnie z art. 274 ust. 6 pkt 4 ustawy Prawo własności intelektualnej stosunek pracy eksperta wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych, a także w razie odmowy złożenia ślubowania.

⁷⁵ J. Stelina, *Komentarz...*, s. 129.

służby cywilnej, pracownika samorządowego i eksperta Urzędu Patentowego, a nie nawiązania stosunku pracy. Odmowa złożenia ślubowania powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, co oznacza, że stosunek ten został wcześniej ważnie nawiązany⁷⁶.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na budzący wątpliwości pogląd, zgodnie z którym wygaśnięcie stosunku pracy radnego i wójta następuje wraz z wygaśnięciem mandatu⁷⁷. Wskazuje się, że ustawa o pracownikach samorządowych nie reguluje wygaśnięcia stosunku pracy, gdy chodzi o pracowników z wyboru, takich jak: wójt, burmistrz, prezydent miasta. Wygaśnięcie stosunku pracy jest związane z wygaśnięciem mandatu, uregulowanym w Kodeksie wyborczym⁷⁸. W myśl art. 383 § 1 pkt 3 KW wygaśnięcie mandatu radnego następuje w przypadku odmowy złożenia ślubowania. Według zaś treści art. 492 § 1 pkt 1 KW wygaśnięcie mandatu wójta następuje wskutek odmowy złożenia ślubowania. W moim przekonaniu nie należy jednak wyprowadzać skutków prawnych wygaśnięcia stosunku pracy z przepisów o odmowie złożenia ślubowania ujętych w Kodeksie wyborczym. Wygaśnięcie mandatu zgodnie z brzmieniem art. 73 § 2 k.p. powoduje rozwiązanie stosunku pracy z wyboru, a nie jego wygaśnięcie.

Fakt, że odmowę złożenia przez urzędnika ślubowania uznano za przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy, potwierdza wniosek, iż zostało ono potraktowane nie jako poświadczenie przez pracownika woli nawiązania stosunku pracy, ale jako przesłanka możliwości podjęcia realizacji obowiązków służbowych. Ustawodawca uznał złożenie przysięgi za zdarzenie tak doniosłe, że odmowa zaprzysiężenia powoduje wygaśnięcie stosunku pracy. Osoba składająca ślubowanie oświadcza, że wykonując pracę, służy Rzeczypospolitej, przestrzeganiu jej przepisów prawa oraz należytego wykonywania wszelkich obowiązków pracowniczych⁷⁹.

Z brzmienia art. 70 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej, art. 18 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, art. 274 ust. 6 pkt 4 ustawy Prawo własności

⁷⁶ Tamże, s. 130.

⁷⁷ W. Witoszko, *Przyczyny wygaśnięcia...*, s. 174.

⁷⁸ Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, Dz.U. Nr 21, poz. 112 z późn. zm., dalej cyt. jako KW; W. Witoszko, *Przyczyny wygaśnięcia...*, s. 174.

⁷⁹ K. Rączka, *Komentarz do art. 70...*, s. 270; M. Mazuryk, *Komentarz do art. 70...*, s. 307.

intelektualnej wynika, że powodem wygaśnięcia stosunku pracy nie jest niezłożenie ślubowania, lecz tylko odmowa jego złożenia. Tak długo zatem, jak długo ślubowanie nie zostało złożone z przyczyn obiektywnych lub usprawiedliwionych sytuacją, w jakiej znajduje się osoba mianowana (np. choroba), stosunek pracy na podstawie mianowania nie wygasa, lecz nie można przystąpić do jego realizacji⁸⁰. Podobne zdanie wyraża J. Stelina, iż potwierdzenie na piśmie złożenia ślubowania jest obowiązkowe. Natomiast z punktu widzenia ważności akt ślubowania ma charakter deklaratoryjny. Jeżeli z przyczyn niezależnych od pracownika nie doszło do pisemnego potwierdzenia złożenia ślubowania, to nie dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Brak ten powinien jednak zostać usunięty w najbliższym możliwym terminie⁸¹. Dopiero odmowa złożenia ślubowania, czyli wyraźne oświadczenie o braku zamiaru dokonania tego uroczystego aktu bądź też wystąpienie okoliczności, z których wynika, że intencją nominata jest niezłożenie ślubowania, prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy⁸².

Według dominującego stanowiska doktryny odmowa złożenia ślubowania powinna zostać potwierdzona na piśmie, np. w formie oświadczenia pracownika, który odmówił złożenia ślubowania, lub notatki służbowej innego pracownika jednostki⁸³. Odmienne zdanie wyrażają Ewa Włodkowska i T. Kuczyński. Odnosząc się do stosunku pracy urzędnika służby cywilnej, uważają, że stosunek pracy wygasa z chwilą odmowy złożenia ślubowania, którą można wyrazić *expressis verbis* bądź w sposób dorozumiany⁸⁴.

W moim przekonaniu należy opowiedzieć się za poglądem o konieczności wyraźnego stwierdzenia odmowy złożenia ślubowania przez pracownika. Uważam, że nie można domniemywać odmowy złożenia ślubowania na podstawie zaistniałych okoliczności, np. niestawienia się pracownika na ślubowanie. W sferze trwałości stosunku pracy powodowałoby to domniemywanie wygaśnięcia stosunku pracy, co należy uznać za niedopuszczalne.

⁸⁰ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 258.

⁸¹ J. Stelina, *Komentarz...*, s. 130.

⁸² Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 258; T. Kuczyński, *Instytucja ślubowania...*, s. 8.

⁸³ P. Zuzankiewicz, *Komentarz do art. 18...*, s. 92–93; A. Jezierska-Markocka, M. Markocki, *Służba cywilna...*, s. 74.

⁸⁴ E. Włodkowska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 176; T. Kuczyński, *Instytucja ślubowania...*, s. 7.

6. Odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu

Specyficzny rodzaj przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy ujęto w art. 70 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej. Z przepisu tego wynika, iż stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa w razie odmowy wykonania decyzji w sprawie przeniesienia urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, z uwzględnieniem jego przygotowania zawodowego (art. 62 ustawy o służbie cywilnej), do innego urzędu w tej samej miejscowości (art. 63 ustawy o służbie cywilnej) lub niepodjęcia pracy w urzędzie, do którego urzędnik został przeniesiony w razie likwidacji urzędu (art. 66 ustawy o służbie cywilnej).

Dyspozycyjność oraz hierarchiczne podporządkowanie stanowią elementy stosunku pracy mianowanego urzędnika służby cywilnej. Implikują one bezwzględne posłuszeństwo decyzjom przełożonych i z tego powodu, gdy przemawia za tym interes służby cywilnej lub interes urzędu, urzędnik służby cywilnej może być przeniesiony na inne stanowisko lub do innego urzędu⁸⁵. Z taką dyspozycyjnością nie mamy do czynienia w przypadku pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W ich sytuacji zachodzi ochrona określonego w umowie miejsca pracy, a nie zwiększone gwarancje zatrudnienia w służbie. Gwarancje te muszą jednak ustąpić wówczas, gdy zachowanie urzędnika świadczy o braku oczekiwanej dyspozycyjności. Wygaśnięcie stosunku pracy stanowi zatem swoistą sankcję stosowaną wobec pracownika, którego postawa koliduje wyraźnie z potrzebami urzędu lub interesem służby cywilnej, a zwłaszcza z koniecznością wykonywania zadań państwa na tych stanowiskach i w tych miejscowościach, gdzie jest to aktualnie potrzebne, nawet jeśli wykracza to poza warunki uzgodnione w poprzedzającej mianowanie umowie o pracę⁸⁶.

⁸⁵ M. Mazuryk, *Komentarz do art. 70...*, s. 310–311; Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 265; H. Szewczyk, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 179–180; K. Sakowska, *Możliwość zastosowania wypowiedzenia...*, s. 194; Ł. Pisarczyk, T. Zieliński, *Komentarz do art. 76 k.p.*, [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017, s. 483–484; M. Gersdorf, *Komentarz do art. 76 k.p.*, [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2014, s. 482–483.

⁸⁶ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 264–265.

Dyspozycyjność jest różnie rozumiana w doktrynie prawa pracy. Przez dyspozycyjność można rozumieć specyficzny przejaw podporządkowania pracownika, obecnego we wszystkich stosunkach pracy, charakteryzujący stosunki pracy z nominacji. Przejawia się ona w obowiązku poddania się jednostronnym decyzjom władzy służbowej wprowadzającym istotne zmiany warunków pracy. Istnieją również zdania, że dyspozycyjność oznacza uprawnienie podmiotu zatrudniającego do dokonywania jednostronnych, przejściowych zmian rodzaju, miejsca i czasu pracy oraz odpowiadający temu uprawnieniu obowiązek pracownika poddania się tym zmianom. Dopuszczalność jednostronnych zmian treści stosunku pracy nie mieści się w pojęciu podporządkowania pracownika. W myśl innego poglądu w pracowniczym obowiązku posłuszeństwa poleceniom można wyodrębnić dwa aspekty: podporządkowanie i dyspozycyjność. Podporządkowanie miałoby się wyrażać w obowiązku poddania się poleceniom niewykraczającym poza treść zobowiązania wynikającego z aktu kreującego stosunek pracy. Dyspozycyjność natomiast oznacza obowiązek poddania się poleceniom zmieniającym jednostronnie i przejściowo umówione warunki pracy w przypadku zaistnienia uzasadnionych potrzeb zakładu pracy. A. Dubowik wskazuje, że dyspozycyjność można rozumieć również jako szczególnie przejaw podporządkowania pracowników mianowanych wyrażający się m.in. w prawie pracodawcy do dokonywania jednostronnych, trwałych zmian treści stosunku pracy o charakterze istotnym⁸⁷. J. Stelina pojęciem „dyspozycyjność” określa uprawnienie pracodawcy do jednostronnej trwałej lub czasowej zmiany rodzaju lub miejsca pracy z pominięciem elementu woli pracownika oraz wykraczającej poza warunki uzgodnione z pracownikiem⁸⁸. T. Zieliński natomiast wskazuje, że dyspozycyjność polega na poddaniu mianowanego pracownika, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, jednostronnym decyzjom władzy służbowej, które zmieniają umówione warunki pracy⁸⁹. W praktyce dyspozycyjność po stronie urzędnika mianowanego oznacza prawo

⁸⁷ A. Dubowik, *Zmiany treści stosunku pracy z mianowania – wybrane zagadnienia*, PiZS 1998, nr 7–8, s. 9–10.

⁸⁸ J. Stelina, *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005, s. 149.

⁸⁹ T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 469.

pracodawcy do wydawania poleceń oraz zmiany stanowiska i miejsca pracy⁹⁰. Pozwala to urzędnikowi na wykonywanie zadań nieprzerwanie i elastycznie⁹¹.

Z art. 62 ustawy o służbie cywilnej wynika, że jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, to dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej lub w innej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Z kolei na podstawie art. 63 ustawy o służbie cywilnej, jeżeli przemawia za tym interes służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej może przenieść urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości. Szef Służby Cywilnej, jeżeli przemawia za tym szczególny interes służby cywilnej, może przenieść urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w innej miejscowości na okres nie dłuższy niż 2 lata. Przeniesienie takie może nastąpić najwyżej dwa razy w czasie trwania stosunku pracy urzędnika służby cywilnej.

Wskazanego w art. 62 i 63 ustawy o służbie cywilnej przeniesienia urzędnika służby cywilnej nie można dokonać bez zgody urzędnika służby cywilnej – kobiety w ciąży, osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat 15, a także w przypadku gdy stoją temu na przeszkodzie szczególnie ważne względy osobiste lub rodzinne urzędnika.

Natomiast według art. 66 ustawy o służbie cywilnej w razie likwidacji urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacji tego urzędu w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika służby cywilnej Szef Służby Cywilnej przenosi go do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości oraz zobowiązuje dyrektora generalnego tego urzędu do wyznaczenia urzędnikowi służby cywilnej stanowiska, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe.

Przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy jest odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko w tym samym urzędzie (art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej) lub odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu do innego urzędu w tej samej miejscowości, a nawet w innej miejscowości (art. 63

⁹⁰ Z. Sypniewski, *Sytuacja prawna urzędników państwowych w świetle ustawy z 16 IX 1982*, RPEiS 1983, nr 3, s. 68

⁹¹ W. Jaśkiewicz, *Prawne problemy służby państwowej w nauce prawa pracy i prawa administracyjnego*, [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, pod red. W. Piotrkowskiego, Poznań 1981, s. 18.

i art. 66 ustawy o służbie cywilnej)⁹². Należy rozważyć moment wygaśnięcia stosunku pracy z powodu odmowy podporządkowania się wspomnianym decyzjom przełożonego.

Na podstawie art. 67 ustawy o służbie cywilnej, urzędnikowi służby cywilnej przysługuje odwołanie do Prezesa Rady Ministrów w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji o przeniesieniu do innego urzędu. Wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji. Z kolei od decyzji o przeniesieniu urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko pracownik ma możliwość wniesienia odwołania bezpośrednio do sądu pracy⁹³.

Ustawodawca wskazał wprost, że odwołanie pracownika od decyzji o przeniesieniu do innego urzędu nie wstrzymuje wykonania decyzji. Analogicznie trzeba odnieść się do odwołania pracownika do sądu pracy od decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko. Ostatecznie złożenie odwołania od decyzji o przeniesieniu urzędnika służby cywilnej do Prezesa Rady Ministrów oraz złożenie odwołania do sądu pracy od decyzji o przeniesieniu urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko nie ma wpływu na wygaśnięcie stosunku pracy. J. Podolska podkreśla, że wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa i nie jest wymagana żadna czynność pracodawcy. Z praktycznego punktu widzenia wygaśnięciu stosunku pracy powinna towarzyszyć deklaratoryjna czynność pracodawcy polegająca na stwierdzeniu wygaśnięcia stosunku pracy (art. 74 ustawy o służbie cywilnej)⁹⁴. Czynność taka jest potrzebna przede wszystkim ze względu na ocenę zachowania przez pracownika terminu dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie (z art. 264 § 2 k.p.). Bez poinformowania pracownika, że pracodawca uznaje wygaśnięcie stosunku pracy, i bez pouczenia o sposobie i terminie odwołania się do sądu pracy od wygaśnięcia umowy o pracę może nie dojść do rozpoczęcia biegu terminu na wniesienie odwołania⁹⁵. W związku z tym jest to czynność o charakterze ewidencyjnym, a nie prawotwórczym. Można przy tym przyjąć, że stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy powinno nastąpić niezwłocznie po uzyskaniu przez dyrektora generalnego informacji

⁹² Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 265.

⁹³ J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się...*, s. 35.

⁹⁴ Tamże, s. 35.

⁹⁵ Wyrok SN z 19.02.2009 r., II PK 173/08, Lex nr 736724.

o spełnieniu przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy, a więc z chwilą odmowy wykonania przez urzędnika decyzji o przeniesieniu i bez względu na to, jaki podmiot decyduje o przeniesieniu⁹⁶.

Akt woli pracownika co do niepodporządkowania się decyzji przełożonego o przeniesieniu może zostać wyrażony nawet w sposób dorozumiany. Tym samym odmowa pracownika co do zastosowania się do aktu zmieniającego może zostać wyrażona na piśmie lub w postaci dorozumianego zachowania (np. poprzez niestawienie się w nowym miejscu pracy). Nie może stanowić podstawy wygaśnięcia stosunku pracy samo ustalenie, że pracownik nie wykonał decyzji bez ustalenia motywów jego zachowania⁹⁷. Analizowana sytuacja może objąć wyraźny sprzeciw wobec decyzji przełożonego, dorozumiane zachowanie dostatecznie wyrażające brak woli podporządkowania się aktowi zmieniającemu czy też brak ustosunkowania się pracownika do dokonanej zmiany⁹⁸.

Marcin Mazuryk podkreśla, że odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko lub do innego urzędu ogranicza bądź uniemożliwia racjonalne zarządzanie kadrami w służbie cywilnej. Z tych powodów analizowane przepisy ustawy o służbie cywilnej stanowią sankcje niesubordynacji urzędników służby cywilnej⁹⁹. Krzysztof Rączka porównuje odmowę wykonania tych decyzji do instytucji porzucenia pracy, wyeliminowanej z Kodeksu pracy w 1996 r. Zdaniem Autora zachowanie pracownika potraktowano przez ustawodawcę jako wyraz woli urzędnika zerwania stosunku pracy¹⁰⁰.

⁹⁶ J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się...*, s. 35.

⁹⁷ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 265; J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się...*, s. 35; M. Mazuryk, *Komentarz...*, s. 311.

⁹⁸ J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się...*, s. 35.

⁹⁹ M. Mazuryk, *Komentarz...*, s. 311.

¹⁰⁰ K. Rączka, *Komentarz...*, s. 273.

7. Dwukrotna odmowa przyjęcia wyznaczeń stanowiska

Jeden z nowszych, szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy wskazano w art. 16 ust. 3 pkt 5 ustawy o służbie zagranicznej. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy dyplomaty zawodowego wygasa w przypadku dwukrotnej odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych, zgodnych z jego kwalifikacjami i umiejętnościami oraz przebiegiem kariery zawodowej. Z kolei w myśl art. 16 ust. 4 tej ustawy drugie wyznaczenie dyplomacie zawodowemu stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych może nastąpić nie wcześniej niż po upływie miesiąca od dnia odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego wyznaczonego stanowiska. Powyższa przesłanka wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego została dodana do katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego w drodze ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw¹⁰¹. Ustawodawca w motywach wprowadzenia szczególnego przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z uwagi na dwukrotną odmowę przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w innej placówce podniósł, że praca w korpusie dyplomatów zawodowych jest służbą związaną z prestiżem realizowania interesu państwa polskiego oraz obywateli Rzeczypospolitej Polskiej. Łączy się także ze szczególnym rodzajem dyscypliny zawodowej bardzo potrzebnej w czasach wyzwań geopolitycznych¹⁰².

Dodanie do ustawy o służbie zagranicznej omawianej przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego było także uwarunkowane treścią art. 31 ust. 1 pkt 8 ustawy. Przepis ten statuuje potwierdzenie przez dyplomatę zawodowego, w momencie nadania mu stopnia dyplomatycznego, gotowości do podjęcia zadań w dowolnej placówce zagranicznej Rzeczypospolitej

¹⁰¹ Dz.U. poz. 1283, dalej cyt. jako ustawa o zmianie ustawy o służbie zagranicznej z 2022 r.

¹⁰² Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2134, dostęp online: 9.08.2022: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2134>.

Polskiej, w dowolnym kraju i w dowolnym czasie. Celem tego przepisu jest zapewnienie zwiększonej mobilności dyplomatów zawodowych w stosunku do pozostałych członków służby zagranicznej. Prawodawca podkreślił, że w związku ze zwiększoną mobilnością dyplomaci zawodowi cieszą się, w odróżnieniu od innych członków służby zagranicznej, przywilejem posiadania statusu członka personelu dyplomatyczno-konsularnego także podczas wykonywania obowiązków w centrali Ministerstwa Spraw Zagranicznych oraz przywilejem pobierania dodatkowego składnika wynagrodzenia, czyli dodatku służby zagranicznej, który przysługuje także podczas pracy w centrali Ministerstwa Spraw Zagranicznych. W efekcie ustawodawca uznał, że jeżeli dyplomata zawodowy dwukrotnie odmawia przyjęcia stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej Ministerstwa Spraw Zagranicznych, to nie jest on gotowy do pełnienia służby zgodnie z założeniami i wymaganiami przewidzianymi dla dyplomatów zawodowych. W ocenie ustawodawcy jest to wystarczająca podstawa do wygaśnięcia stosunku pracy¹⁰³.

Z kolei termin ustanowiony w art. 16 ust. 4 ustawy o służbie zagranicznej ma umożliwić pracodawcy przygotowanie kolejnej propozycji stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej Ministerstwa Spraw Zagranicznych, które mógłby objąć dyplomata zawodowy po uprzedniej odmowie przyjęcia stanowiska po raz pierwszy¹⁰⁴.

Zmiany dotyczące wprowadzenia przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego w postaci dwukrotnej odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska zostały pozytywnie zaopiniowane przez Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu. Posłużono się wątpliwym argumentem, że wprowadzanie nowej podstawy wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego mieści się w zakresie swobody ustawodawcy, który może kreować przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy w taki sposób, aby zapewnić efektywne wykorzystanie kadr¹⁰⁵.

¹⁰³ Tamże.

¹⁰⁴ Tamże.

¹⁰⁵ Opinia prawna dotycząca rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2134, dostęp online: 9.08.2022: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/opinieBAS.xsp?nr=2134>.

Moim zdaniem wprowadzenie do porządku prawnego analizowanej przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego nie stanowi przejawu swobody ustawodawcy we wprowadzaniu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, aby zarządzać kadrami sektora publicznego. Jak trafnie zauważył A.M. Świątkowski, Konstytucja RP nie formułuje wymagań prawnych dotyczących warunków, jakie powinny być spełnione przed podjęciem przez legislatora prac nad uchwaleniem ustaw. Stanowi, że władzę ustawodawczą w Rzeczypospolitej Polskiej sprawują Sejm i Senat (art. 95 ust. 1 Konstytucji RP), określa podmioty posiadające inicjatywę ustawodawczą (art. 118 Konstytucji RP), normuje tryb postępowania ustawodawczego w obydwu izbach parlamentu, Sejmie i Senacie (art. 119–121 Konstytucji RP). Z kolei nie wyznacza zakresu spraw, w których organom legislacyjnym przysługują kompetencje do uchwalania ustaw. Ustawa więc może regulować prawa i obowiązki wszystkich zatrudnionych, poszczególnych grup zawodowych i jednostek. Dopuszczalne i zgodne z prawem jest regulowanie stosunków prawnych w poszczególnych działach administracji rządowej, pod warunkiem przestrzegania zasady równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP). Wprowadzanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w razie dwukrotnej odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska spowodowało osłabienie granic stabilizacji pracowników służby zagranicznej poprzez ograniczenie fundamentalnych podstaw prawnych, na których opiera się konstytucyjna zasada demokratycznego państwa prawa (art. 2 Konstytucji RP). Rzeczypospolita Polska, zapewniając wolność działania partiom politycznym, aby wpływać demokratycznymi metodami na kształtowanie polityki państwa, nie może tolerować polityki legislacyjnej niezgodnej z zasadami konstytucyjnymi. Obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają równe prawo dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji RP), zaś praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Rzeczypospolita Polska jako państwo jest bowiem dobrem wspólnym, a nie partyjnym¹⁰⁶.

Z tych przyczyn przepis o wygaśnięciu stosunku pracy dyplomaty zawodowego z powodu odmowy przyjęcia stanowiska w danej placówce powoduje wątpliwości co do zgodności z konstytucyjną zasadą wolności pracy,

¹⁰⁶ A.M. Świątkowski, *Wygaśnięcie...*, s. 155.

równego traktowania w zatrudnieniu i z zasadą równego dostępu do służby publicznej. Nie odpowiada też istocie oraz konstrukcji prawnej wygaśnięcia stosunku pracy. Za wystarczające w takiej sytuacji należało uznać wcześniejsze rozwiązanie, zgodnie z którym jeśli dyplomata zawodowy dwukrotnie odmówi wyjazdu, otrzymuje sankcję finansową (art. 22 ust. 6 i 7 ustawy o służbie zagranicznej uchylone w drodze ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej z 2022 r.). Poprzednia regulacja była optymalna i uwzględniała ewentualną sytuację osobistą dyplomaty, która nie pozwalała mu w danym momencie na przyjęcie proponowanego stanowiska¹⁰⁷.

8. Niestawienie się do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej

Szczególnym przypadkiem wygaśnięcia stosunku pracy, zależnym od zachowania się pracownika, jest niestawienie się przez pracownika do pracy po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej.

W myśl art. 315 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny pracodawca, który zatrudniał pracownika w dniu powołania do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej, jest obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz wynagrodzenia, jeżeli w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia ze służby pracownik zgłosił się do tego zakładu, aby podjąć pracę. Niezachowanie tego terminu powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy. Natomiast według ust. 2 tego artykułu, jeżeli pracownik uzyskał podczas odbywania zasadniczej służby wojskowej inne lub wyższe kwalifikacje zawodowe, to pracodawca jest obowiązany na wniosek pracownika zatrudnić go w miarę możliwości na stanowisku, które odpowiada kwalifikacjom nabytym w Siłach Zbrojnych. Artykuł 315 ustawy o obronie Ojczyzny stanowi odpowiednik poprzednich:

¹⁰⁷ Uchwała Senatu RP w sprawie ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2274, dostęp online: 9.08.2022: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2274>.

art. 122 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej¹⁰⁸ oraz art. 37 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej¹⁰⁹.

Do wygaśnięcia stosunku pracy nie dochodzi z dniem zwolnienia ze służby wojskowej. Dopiero gdy pracownik z nieusprawiedliwionych przyczyn nie stawi się do pracy w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, to przyjmuje się skutek wygaśnięcia stosunku pracy¹¹⁰. Pracownik ma zatem możliwość powrotu na dotychczasowe bądź równorzędne stanowisko pracy u pracodawcy, który zatrudniał go przed podjęciem czynnej służby wojskowej. Zachowanie przez pracownika 30-dniowego terminu od dnia zwolnienia go z czynnej służby wojskowej powoduje, że czas odbywania służby okresowej jest pracownikowi wliczony do stażu pracy u tego pracodawcy, w zakresie wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy (art. 313 ustawy o obronie Ojczyzny)¹¹¹. Ponadto pracownikowi zwolnionemu z zasadniczej służby wojskowej przysługuje należny urlop wypoczynkowy w pełnym wymiarze za rok kalendarzowy, w którym podjął zatrudnienie w ciągu 30 dni od zwolnienia z tej służby, jeżeli urlop za ostatni rok służby wojskowej wykorzystał w roku kalendarzowym poprzedzającym rok podjęcia zatrudnienia¹¹².

Jeżeli pracownik uzyskał podczas odbywania służby wojskowej inne lub wyższe niż posiadane uprzednio kwalifikacje zawodowe, to pracodawca ma obowiązek, na jego wniosek, przyjąć go do pracy, w miarę możliwości na stanowisku odpowiadającym nabytym kwalifikacjom¹¹³.

Konstrukcja omawianego szczególnego przypadku wygaśnięcia stosunku pracy przypomina wygaśnięcie stosunku pracy z powodu niezgłoszenia przez pracownika pozostającego na urlopie bezpłatnym powrotu do pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy z wyboru (art. 74 k.p.).

¹⁰⁸ Dz.U. Nr 44, poz. 220.

¹⁰⁹ Dz.U. Nr 223, poz. 2217.

¹¹⁰ P. Smoliński, *Służba wojskowa a ochrona stosunku pracy*, „Inspektor Pracy” 2018, nr 3, s. 22; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 38.

¹¹¹ M. Chaczyński, *Uwarunkowania prawne...*, 34; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 38.

¹¹² Uchwała SN(7) z 21.06.1974 r., III PZP 23/74, OSNC 1974, nr 10, poz. 162.

¹¹³ A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Inne zdarzenia powodujące wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 698; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 38.

Podobnie jak art. 74 k.p., analizowany przepis chroni trwałość stosunku pracy nawiązanego przed powołaniem pracownika do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej przez przyznanie pracownikowi prawa powrotu do pracodawcy, który zatrudnił go w dniu powołania do tej służby¹¹⁴. Regulacja ta chroni więc trwałość stosunku pracy pracownika jedynie wówczas, gdy jego wolą jest powrót do pracy¹¹⁵.

Jeżeli pracownik nie ma woli podjęcia pracy, to godzi się z tym, że wygaśnięcie jego stosunek pracy. Jednocześnie uważam, że 30-dniowy termin na zgłoszenie się pracownika do pracy jest wystarczający do podjęcia przez pracownika decyzji o kontynuowaniu stosunku pracy. Upływ 30-dniowego terminu zasadnie prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Niezgłoszenie się przez pracownika do pracy w tym czasie pozwala pracodawcy uznać, że zachodzi niemożliwość dalszego istnienia stosunku pracy.

9. Uwagi końcowe

Rozważania na temat szczególnych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy zależnych od woli pracownika skłaniają do sformułowania wniosków.

Uważam, że ustawodawca trafnie zakwalifikował utratę obywatelstwa polskiego, obywatelstwa państwa należącego do Unii Europejskiej lub innego państwa jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Warunek posiadania obywatelstwa polskiego (lub obywatelstwa UE lub innego państwa) jest wymagany do zatrudnienia na stanowiskach, na których realizowane są istotne interesy państwa. Utrata obywatelstwa polskiego uniemożliwia dalsze wykonywanie stosunku pracy na tych stanowiskach, co powoduje wygaśnięcie stosunku pracy. Istnieje przy tym możliwość określenia momentu wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli chodzi o obywatelstwo polskie, to do wygaśnięcia stosunku pracy dojdzie po upływie 30 dni od wydania przez Prezydenta RP

¹¹⁴ B.M. Ćwiertniak, *Komentarz do art. 74 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I: *Art. 1–113*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020, s. 659.

¹¹⁵ Tamże, s. 662–663; J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 38.

postanowienia o wyrażeniu zgody na zrzeczenie się obywatelstwa polskiego (art. 51 ust. 1 i 2 ustawy o obywatelstwie polskim). Do tego czasu pracownik powinien mieć możliwość świadczenia pracy.

Negatywnie należy ocenić rozwiązania zakładające wygaśnięcie stosunku pracy z powodu stwierdzenia, że do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków wymienionych w przepisach, nieusprawiedliwienia nieprzystąpienia do pracy, odmowy złożenia ślubowania, odmowy wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy bądź do innego urzędu oraz dwukrotnej odmowy przyjęcia wyznaczeń stanowiska w służbie zagranicznej.

Przesłanka wygaśnięcia stosunku pracy związana z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków ustawowych opiera się na stwierdzeniu wady w zawarciu stosunku pracy. Oznacza to, że zdarzenie prawne stanowiące wadę nawiązania stosunku pracy wystąpiło w chwili jego nawiązania, a nie zaistniało w czasie jego obowiązywania i spowodowało jego wygaśnięcie. Co więcej, wygaśnięcie stosunku pracy uzależnione jest od „stwierdzenia” przez właściwy organ nawiązania stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków ustawowych. Prowadzi to do wniosku, że to pracodawca zdecyduje, czy i kiedy stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy. Mówiąc inaczej, w tym przypadku wygaśnięcie stosunku pracy zależy od nakierowanego na ten cel działania pracodawcy, co według mnie odpowiada cechom rozwiązania stosunku pracy, a nie jego wygaśnięcia. Tym samym wprowadzona regulacja jest niezgodna chociażby z zasadą ochrony pracy. Uważam więc, że istnieje możliwość zakwalifikowania omawianej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy jako podstawy rozwiązania tego stosunku. Tytułem przykładu można wskazać, że możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z naruszeniem warunków przepisanych stosuje się wobec nauczycieli kontraktowych. Jak bowiem orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 stycznia 2008 r., świadome i niezgodne z prawem zatrudnienie kontraktowego nauczyciela języka obcego, który nie legitymuje się wymaganymi kwalifikacjami do zajmowania tego stanowiska, nie prowadzi do wygaśnięcia z mocy prawa stosunku pracy na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 5 KN. Umożliwia za to wypowiedzenie umowy o pracę

zawartej wbrew zakazowi nawiązania stosunku pracy z nauczycielem nie-spełniającym warunków ustawowych (art. 10 ust. 8 KN)¹¹⁶.

Z kolei zdarzenie prawne nieusprawiedliwienia nieprzystąpienia przez nowo zatrudnionego nauczyciela do pracy przypomina konstrukcję porzucenia pracy przez pracownika. W obecnym stanie prawnym omawiane zachowanie pracownika może spełniać cechy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji może to usprawiedliwiać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN). Z tej przyczyny proponuję zrezygnowanie z objęcia omawianej przesłanki daleko idącym skutkiem wygaśnięcia stosunku pracy na rzecz zastosowania instytucji rozwiązania stosunku pracy.

Istocie wygaśnięcia stosunku pracy nie odpowiada także odmowa pracownika złożenia ślubowania. W obecnym stanie prawnym nie jest jasne, czy oświadczenie woli pracownika o odmowie złożenia ślubowania powinno być złożone wyraźnie, czy wystarczy domniemanie odmowy złożenia ślubowania. Może się bowiem zdarzyć, że pracownik z przyczyn niezależnych od siebie nie złoży ślubowania, co zostanie zakwalifikowane jako odmowa złożenia ślubowania i spowoduje wygaśnięcie stosunku pracy. Wobec istniejących wątpliwości uważam, że aktualne regulacje o wygaśnięciu stosunku pracy nie odpowiadają istocie wygaśnięcia stosunku pracy oraz są niezgodne z zasadą ochrony pracy.

W zbliżony sposób można odnieść się również do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu odmowy pracownika wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy lub do innego urzędu oraz dwukrotnej odmowy przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych. Przede wszystkim akt woli pracownika niepodporządkowania się decyzji pracodawcy o przeniesieniu może zostać wyrażony nawet w sposób dorozumiany. Nie można jednak domniemywać wygaśnięcia stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy z powodu wygaśnięcia powinno mieć swoje wyraźne podstawy prawne i faktyczne. Podstawą wygaśnięcia stosunku pracy nie jest samo

¹¹⁶ Wyrok SN z 30.01.2008 r., I PK 195/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 90.

ustalenie, że pracownik nie wykonał decyzji o przeniesieniu bądź dwukrotnie odmówił przyjęcia wyznaczeń stanowisk bez zbadania motywów jego zachowania¹¹⁷. Analizowane sytuacje mogą bowiem objąć przypadki wyraźnego sprzeciwu wobec decyzji przełożonego, dorozumiane zachowanie dostatecznie wyrażające brak woli podporządkowania się aktowi zmieniającemu czy też brak ustosunkowania się pracownika do dokonanej zmiany¹¹⁸. M. Mazuryk podkreśla, że odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko lub do innego urzędu ogranicza bądź uniemożliwia racjonalne zarządzanie kadrami w służbie cywilnej. Z tych powodów analizowane przepisy ustawy o służbie cywilnej i ustawy o służbie zagranicznej stanowią sankcje niesubordynacji urzędników służby cywilnej i dyplomatów zawodowych¹¹⁹. K. Rączka porównuje odmowę wykonania tych decyzji do instytucji porzucenia pracy, wyeliminowanej z Kodeksu pracy w 1996 r. Zdaniem Autora zachowanie pracownika zostało potraktowane przez ustawodawcę jako wyraz woli urzędnika do zerwania stosunku pracy¹²⁰. Moim zdaniem te same argumenty znajdują zastosowanie do wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego, o którym mowa w art. 16 ust. 3 pkt 5 ustawy o służbie zagranicznej. Należy dodać, że wspomniane konstrukcje prawne wygaśnięcia stosunku pracy wskazane w ustawie o służbie cywilnej oraz ustawie o służbie zagranicznej odpowiadają w swej istocie wygaśnięciu stosunku pracy w toku reorganizacji administracji publicznej. Do wygaśnięcia stosunku pracy dochodzi wówczas m.in. z powodu odmowy pracownika przyjęcia warunków pracy i płacy w jednostce przekształconej. Szczegółowe omówienie tej problematyki znajduje się w rozdziale V niniejszego opracowania. Można jednak sformułować tezę, że odmowa pracownika wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy lub do innego urzędu, odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy oraz dwukrotna odmowa przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowisk w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu ministra spraw zagranicznych nie powinny skutkować wygaśnięciem stosunku pracy.

¹¹⁷ Z. Góral, *Komentarz do art. 70...*, s. 265; J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się...*, s. 35; M. Mazuryk, *Komentarz...*, s. 311.

¹¹⁸ J. Podolska, *Skutki braku podporządkowania się...*, s. 35.

¹¹⁹ M. Mazuryk, *Komentarz...*, s. 311.

¹²⁰ K. Rączka, *Komentarz...*, s. 273.

Ostatecznie należy wypowiedzieć się za utrzymaniem w porządku prawnym wygaśnięcia stosunku pracy z powodu niestawienia się przez pracownika do pracy po zwolnieniu ze służby wojskowej. Nieprzystąpienie pracownika do pracy w terminie 30 dni od dnia zwolnienia ze służby w wojsku stanowi wystarczającą przesłankę uznania, że stosunek pracy nie jest i nie może być kontynuowany. Długotrwałe zaniechanie przez pracownika świadczenia pracy w tym przypadku słusznie powoduje wygaśnięcie stosunku pracy i pozostaje w zgodzie z Konstytucją RP.

Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji struktur administracji publicznej

1. Wprowadzenie

Przedmiotem rozważań objętych niniejszym rozdziałem jest stosowanie przez ustawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy do redukcji zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych struktur państwa. Mowa o przepisach prawa wprowadzanych do ustawy regulującej kwestie określonego przekształcenia jednostki organizacyjnej, których zadaniem jest doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy części bądź całości kadry pracowniczej tej jednostki.

Ustosunkowanie się do tego zagadnienia jest uzasadnione z uwagi na szeroką krytykę doktryny¹ i orzecznictwa² wykorzystywania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy do masowego zwalniania pracowników administracji publicznej, w tym do usuwania pracowników niechcianych przez ugrupowania polityczne pozostające u władzy w danym czasie.

Omówienia wymagają zagadnienia odnoszące się do szczególnej istoty i celu stosowania przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy podczas reform administracji publicznej. Analizie poddano zwłaszcza tryb wygaszania stosunków pracy. Należy zbadać, jaki podmiot jest uprawniony do przeprowadzania procedury wygaszania stosunków pracy. Zdarza się bowiem, że nie jest

¹ Zob. np. S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019, nr 2; E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy ex lege w warunkach reorganizacji pracodawcy z sektora administracji publicznej – najnowsze orzecznictwo*, PiZS 2020, nr 11; W. Sanetra, *Potrzeby rewolucji a służba publiczna*, PiZS 2016, nr 6, s. 6–7.

² Zob. np. wyrok SN z 29.09.2020 r., III PK 164/19, Lex nr 3060574.

to pracodawca, ale specjalnie powołany w tym celu pełnomocnik. Ponadto podjęto próbę ustalenia, jaka jest treść i forma propozycji nowych warunków pracy i płacy oraz czy istnieją kryteria doboru pracowników do wygaśnięcia stosunku pracy. Omówiono również problematykę możliwości zastosowania instytucji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) oraz świadczeń pieniężnych wypłacanych w związku z doprowadzeniem do wygaśnięcia stosunków pracy.

W dalszej części niniejszego rozdziału dokonuję weryfikacji, czy przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy stosowane podczas reformy administracji publicznej są zgodne z zasadami wyrażonymi w Konstytucji RP. Przeprowadzono analizę zachowania przez omawiane przepisy minimalnych standardów ochrony pracowników przed arbitralnym działaniem pracodawcy publicznego w zakresie trwałości stosunków pracy.

Rozdział kończy się rozważaniami o szczególnym znaczeniu roszczeń przysługujących pracownikom w związku z wygaśnięciem stosunku pracy podczas reformy administracji publicznej. W tym zakresie poruszę temat możliwości ubiegania się przez pracownika o przywrócenie do pracy bądź odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy.

2. Istota i cel regulacji

Reorganizacja struktury administracji publicznej zwykle nie jest obojętna dla stosunków pracy pracowników zatrudnionych w reformowanej jednostce. Dotychczas sytuacja, w której stosunki pracy wygasały przy reorganizacji podmiotów sektora publicznego, miała miejsce głównie podczas przemian ustrojowych. Szczególne znaczenie przypisuje się reorganizacji administracji publicznej w 1990 r. zgodnie z przepisami ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych³.

Podczas przeobrażeń ustrojowych w 1989 r. zerwano z systemem jednolitej władzy państwowej. Do systemu ustrojowo-politycznego państwa powrócili

³ Dz.U. Nr 21, poz. 124 z późn. zm., dalej jako ustawa o pracownikach samorządowych lub ustawa z 1990 r.; B. Bury, *Sądowa weryfikacja...*, s. 198–199.

gminy. Myślą przewodnią przywrócenia samorządu gminnego było stwierdzenie, że gmina zaspokaja zbiorowe potrzeby zbiorowości lokalnej, a jej mieszkańcy tworzą wspólnotę samorządową. Równie istotne było założenie, że do zakresu działania gminy należą wszystkie sprawy publiczne o znaczeniu lokalnym, niezastrzeżone ustawami na rzecz innych podmiotów⁴.

Podjąwszy w 1989 r. decyzję o utworzeniu samorządu terytorialnego, ustawodawca stanął przed dylematem, czy do nowych struktur przejmować pracowników dotychczasowych jednostek, czy też dokonywać w tym względzie ich selekcji⁵. Dotyczyło to w szczególności struktur urzędów gmin, które odtąd miały stanowić samodzielne byty prawne niepodlegające nikomu hierarchicznie oraz mające pełne prawo prowadzenia własnej polityki kadrowej. Ostatecznie zastosowano wówczas oryginalne rozwiązanie kompromisowe. W art. 33 ustawy z 1990 r. o pracownikach samorządowych ustawodawca wprowadził regułę, zgodnie z którą pracownicy terenowych organów administracji publicznej stopnia podstawowego stają się pracownikami samorządowymi z dniem wejścia w życie tej ustawy, czyli z dniem 27 maja 1990 r. Ponadto prawodawca postanowił, że z końcem 1990 r. wygasną stosunki pracy tych pracowników samorządowych, z którymi do końca września 1990 r. nie zostaną zawarte nowe stosunki pracy. Przepis ten nie określał żadnych wskazań, według jakich kryteriów należy podejmować decyzję o proponowaniu nowych warunków pracy i płacy, o treści propozycji nowych warunków zatrudnienia ani o możliwości odwołania się pracownika od decyzji pracodawcy⁶.

Pracownikom mianowanym, których stosunki pracy wygasły zgodnie z art. 33 ustawy z 1990 r., ustawodawca przyznał prawo do wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za czas pozostawania

⁴ M. Pijewski, *Założenia reformy administracji publicznej z 1998 roku ze szczególnym uwzględnieniem województwa samorządowego*, PPP 2012, nr 5, s. 95–96.

⁵ S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 22.

⁶ Tamże, s. 22–23; A. Kisielewicz, *Pracownicy samorządowi po reformie administracji publicznej*, PPr 1999, nr 4, s. 3; E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 46; A. Dubowik, *Trwałość stosunków pracy mianowanych urzędników państwowych a przekształcenia struktur państwa. Uwagi na tle reform z lat 90-tych*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, pod red. W. Sanetry, Białystok 2001, s. 136–137; E. Ura, *Wprowadzanie reform w strukturach administracji publicznej jako środek do wymiany kadr tej administracji*, [w:] *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa prof. Z. Kubota*, pod red. T. Kuczyńskiego i A. Jabłońskiego, Warszawa 2018, s. 285–286.

bez pracy przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy. Pozostałym pracownikom przysługiwała odprawa zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁷. Artykuł 33 ówczesnej ustawy o pracownikach samorządowych stanowił również, że stosunek pracy pracownika samorządowego może zostać wcześniej rozwiązany przez pracodawcę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ewentualnie w trybie art. 41¹ k.p. Z przepisu tego wynika, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się norm prawnych o ochronie pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy w postaci konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 38 k.p.), o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie przedemerytalnym (art. 39 k.p.) czy też o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41 k.p.). Zdaniem S. Płażka oznacza to, że ustawodawca traktował z przymrużeniem oka zastosowaną instytucję wygaśnięcia stosunku pracy, skoro dopuszczał wcześniejsze rozwiązywanie stosunków pracy⁸.

Utworzenie gmin stanowiło pierwszy krok w reformowaniu administracji publicznej. W kolejnych latach postępowała decentralizacja zadań i kompetencji na rzecz samorządu terytorialnego⁹. Ostatecznie w 1998 r. rozpoczęto dalszy etap reformy administracji publicznej poprzez wyodrębnienie nowych szczebli samorządu terytorialnego w postaci powiatów i województw¹⁰.

Ustawodawca sięgnął wówczas ponownie do sprawdzonej już instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Uchwalono ustawę Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. W art. 58 tej ustawy powielono, bez większych modyfikacji, stworzoną w 1990 r. konstrukcję masowego wygaszania stosunków pracy w dotychczasowych urzędach wojewódzkich, urzędach rejonowych i innych jednostkach działających przy dotychczasowych terenowych organach administracji państwowej. Pracownicy wspomnianych jednostek stawali się z mocy prawa z dniem 1 stycznia 1999 r. pracownikami samorządowymi powstających jednostek samorządu powiatowego

⁷ Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.

⁸ S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 23.

⁹ M. Pijewski, *Założenia reformy...*, s. 96–97.

¹⁰ B. Bury, *Sądowa weryfikacja...*, s. 198–199; A. Kisielewicz, *Pracownicy samorządowi...*, s. 3, 8–9.

i wojewódzkiego. Niemniej już z końcem czerwca 1999 r. ich stosunki pracy wygasły, jeżeli nie przedstawiono im do końca maja 1999 r. propozycji nowych warunków pracy i płacy, które ci pracownicy mieli zaakceptować do 15 czerwca 1999 r. Pracownicy, których stosunki pracy wygasły na podstawie art. 58 wspomnianej ustawy, otrzymywali odprawy zgodnie z art. 8 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych. Istniała także możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunków pracy pracowników dotychczasowych terenowych jednostek organizacyjnych państwa, przy jednoczesnym wyłączeniu szczególnej ochrony stosunków pracy¹¹.

Dwukrotne udane przeprowadzenie gremialnego wygaszania stosunków pracy przy okazji tworzenia administracji samorządowej zyskało szerokie zainteresowanie publicznych pracodawców i spowodowało przypadki naśladownictwa w sytuacjach przebudowy strukturalnej poszczególnych obszarów sektora budżetowego¹².

Korzystanie z instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w ramach przeobrażeń struktur administracji publicznej odbywa się głównie za przyzwoleniem Trybunału Konstytucyjnego, który jak dotąd nie zakwestionował zgodności z Konstytucją RP przepisów o masowym wygaszaniu stosunków pracy pracowników sfery publicznej. Trybunał Konstytucyjny dokonał weryfikacji zgodności art. 58 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną z Konstytucją RP i wyraził kontrowersyjny pogląd, że w wyjątkowych sytuacjach, związanych z radykalną przebudową struktury organizacyjnej państwa, dopuszcza się korzystanie z wygaszania stosunków pracy pracowników sfery publicznej. Trybunał zaznaczył, że ustawodawca nie powinien jednak stosować konstrukcji wygaszania stosunków pracy, gdy nie usprawiedliwia tego potrzeba zabezpieczenia innych niż ochrona pracy konkurencyjnych wartości konstytucyjnych¹³.

¹¹ S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 23; A. Kisielewicz, *Pracownicy samorządowi...*, s. 9–10; E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 46; szerzej na ten temat A. Dubowik, *Trwałość stosunków pracy...*, s. 140–147; E. Ura, *Wprowadzanie reform...*, s. 285–286.

¹² S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 23; A. Dubowik, *Zatrudnienie na stanowiskach urzędniczych – aktualne problemy*, SPPiPS 2016, z. 23, s. 351.

¹³ Wyrok TK z 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59; B. Bury, *Sądowa weryfikacja...*, s. 196–200; A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona...*, s. 171–181; wyrok SN z 1.03.2022 r., I PSKP 61/21, Lex nr 3340992.

Beata Bury dodaje, że ten wyjątkowy tryb ustania stosunków pracy powinien mieć uzasadnienie prawne oraz aksjologiczne, co wynika także z następstw wprowadzenia tej instytucji. Zastosowana w ten sposób konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunku pracy stanowi odstępstwo od zasady swobody umów i trwałości zatrudnienia pracowniczego. Wprowadza także konkurencyjny mechanizm wobec gwarancji przewidzianych w przepisach o rozwiązywaniu stosunków pracy. Sens prawidłowego zastosowania tej instytucji sprowadza się do ustalenia, czy pracownikom znane były okoliczności niezaproponowania im zatrudnienia, w następstwie czego wygasły ich stosunki pracy. Ustalenia wymaga, czy decyzja prowadząca do redukcji miejsc pracy była oparta na obiektywnych i merytorycznych kryteriach. Skoro propozycja zatrudnienia miała się pojawić jedynie w odniesieniu do niektórych pracowników, sytuacja ta przypomina dobór pracowników do rozwiązywania stosunku pracy, w tym w ramach zwolnień grupowych¹⁴.

Pomimo stanowiska Trybunału Konstytucyjnego o ograniczonej możliwości wykorzystywania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy pracowników reformowanych jednostek administracyjnych państwa ustawodawca nadal sięga po ten sposób selekcji pracowników¹⁵. Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy pracowników reformowanych struktur administracji publicznej jak dotąd została wykorzystana przez pracodawcę publicznego niemalże 50 razy, m.in. w następujących przepisach:

- 1) w art. 10 ustawy z dnia 17 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół¹⁶;

¹⁴ Tamże, s. 196 i 200; E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 48; wyrok SN z 12.08.2020 r., II PK 4/19, Lex nr 3071522.

¹⁵ E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 46.

¹⁶ Dz.U. Nr 154, poz. 1793, dalej cyt. jako ustawa o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa i innych ustaw.

- 2) w art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy¹⁷;
- 3) w art. 6 ustawy z dnia 8 maja 2002 r. o likwidacji Polskiej Agencji Rozwoju Regionalnego oraz o zmianie ustawy o zasadach wspierania rozwoju regionalnego i ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości¹⁸;
- 4) w art. 160 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody¹⁹;
- 5) w art. 20 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji²⁰;
- 6) w art. 65 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego oraz ustawę o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego²¹;
- 7) w art. 5 ustawy z dnia 20 maja 2016 r. o utworzeniu Akademii Sztuki Wojennej²²;
- 8) w art. 170 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej²³;
- 9) w art. 13 ustawy z dnia 13 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym oraz ustawę o statusie sędziów Trybunału Konstytucyjnego²⁴;
- 10) w art. 51 ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR.

W wymienionych przepisach zawarto konstrukcję prawną wygaśnięcia stosunku pracy analogiczną do rozwiązań zawartych w ustawie z 1990 r. o pracownikach samorządowych oraz w ustawie z 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną. W odróżnieniu jednak od reform z lat 90. przeprowadzane w kolejnych latach reorganizacje struktur

¹⁷ Dz.U. Nr 41, poz. 361.

¹⁸ Dz.U. Nr 66, poz. 596.

¹⁹ Dz.U. Nr 92, poz. 880.

²⁰ Dz.U. Nr 267, poz. 2258 z późn. zm.

²¹ Dz.U. Nr 104, poz. 711 z późn. zm.

²² Dz.U. poz. 906.

²³ Dz.U. poz. 1947 z późn. zm.

²⁴ Dz.U. poz. 2074, dalej cyt. jako ustawa Przepisy wprowadzające ustawę o organizacji i trybie postępowania przed TK oraz ustawę o statusie sędziów TK.

administracji publicznej z reguły polegały na przekształceniu jednej jednostki w drugą. Tym samym można postawić tezę, że zgodnie z treścią wspomnianego wyżej wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 marca 2000 r. stosowane w ramach późniejszych reform struktur państwa przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy niewątpliwie nie są zgodne z Konstytucją RP. Nie zapewniają minimalnych standardów konstytucyjnych ochrony praw pracownika, jak chociażby ochrona pracy, poszanowanie godności pracownika, równe traktowanie w zatrudnieniu, czy równy dostęp do służby publicznej.

Zbliżona do powyższej konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy została zawarta w art. 107 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy²⁵. Z przepisu tego wynika, że z dniem wejścia w życie ustawy pracownicy urzędów wojewódzkich wykonujący kontrolę legalności zatrudnienia, posiadający wykształcenie wyższe, stali się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Pracownicy PIP przed dopuszczeniem do wykonywania czynności kontrolnych zobowiązani byli odbyć, w okresie dwóch lat od dnia wejścia w życie ustawy, szkolenie z zagadnień wchodzących w zakres działania PIP, zakończone egzaminem państwowym. W przypadku niespełnienia tego warunku wygasł stosunek pracy pracownika PIP (ust. 1, 4 i 5). Do wygaśnięcia stosunku pracy z tej przyczyny dochodziło po dwóch latach od dnia wejścia w życie ustawy, a nie wcześniej, np. po niezdanym egzaminie. Pracownik PIP miał bowiem możliwość ponownie odbyć szkolenie i podejść do egzaminu. Gwarancja zatrudnienia trwała dwa lata od wejścia w życie wspomnianej ustawy. Później – w razie nieuzupełnienia wiedzy – stosunek pracy wygasł. Oznaczało to pozbawienie pracowników PIP ochrony przewidzianej przez prawo pracy na wypadek rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę²⁶.

Ustawodawca uzasadnia inicjowanie procedury wygaszania stosunków pracy potrzebą usprawnienia funkcjonowania danej struktury organizacyjnej państwa. Według założeń legislatora reforma administracji publicznej,

²⁵ Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.

²⁶ M. Gersdorf, *Komentarz do art. 107 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] J. Jagielski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 251; A. Jasińska-Cichoń, *Komentarz do art. 107, art. 108, art. 109, art. 112, art. 113 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 191; T. Niedziński, *Komentarz do art. 107 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] K. Antolak-Szymański, T. Niedziński, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 288–289.

w ramach której wygaszane są stosunki pracy, ma zmienić organizację określonej jednostki organizacyjnej, aby lepiej korzystać z jej zasobów, poprawić współpracę oraz przepływ informacji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi administracji publicznej, a także zmniejszyć koszty funkcjonowania instytucjonalnej obsługi ściśle określonej sfery życia²⁷. Ponadto zmiany w strukturze administracji publicznej mają ujednolicić procedury dzięki stosowaniu jednolitych standardów działania²⁸. Co więcej, wskazywanym celem przepisów regulujących tego rodzaju przekształcenia jest umożliwienie działania jednostkom, które przejęły określone zadania lub funkcje. Ich kierownictwo w okresie przejściowym podejmuje decyzje pozwalające dostosować strukturę zatrudnienia do zmienionych okoliczności funkcjonowania urzędu lub innej jednostki organizacyjnej²⁹. Mechanizm wygaszania stosunków pracy ma również doprowadzić do obniżenia kosztów funkcjonowania administracji publicznej, a przez to poprawić kondycję budżetową państwa³⁰.

3. Tryb wygaszania stosunków pracy

Wygaszanie stosunków pracy pracowników jednostek organizacyjnych struktur państwa inicjowane jest wraz z wszczęciem procedury reorganizacji tej jednostki. Stefan Płażek wskazuje, że postępowanie ze stosunkami pracy pracowników przekształcanej jednostki organizacyjnej jest zawsze takie samo. Wszczyna się reformę instytucji publicznej, nawet niewielką, polegającą np. na zmianie nazwy i niektórych struktur, a przy okazji doprowadza się do zwolnienia z pracy poprzez wygaszanie wszystkich stosunków pracy³¹.

²⁷ Projekt ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 18 stycznia 2017 r., Ocena skutków regulacji, druk nr 1217, s. 1.

²⁸ Projekt ustawy – o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim z dnia 20 sierpnia 2018 r., Ocena skutków regulacji, druk nr 2810, s. 1.

²⁹ Wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 124 z glosą Ł. Pisarczyka, OSP 2011, nr 12, s. 131.

³⁰ M. Zubik, *Stabilizacja stosunku służbowego urzędników korpusu służby cywilnej. Kilka tez z wyroku TK o sygn. Kp 1/11*, [w:] *Jedność norm i wartości. Zbiór studiów dedykowanych Profesor Marii Gintow-Jankowicz*, pod red. W. Federczyka, Warszawa 2014, s. 128.

³¹ S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 24.

Omawiane regulacje stanowią, że stosunki pracy pracowników danej jednostki organizacyjnej wygasną, jeżeli pracodawca nie zaproponuje im w ustawowym terminie nowych warunków pracy. Skutek wygaśnięcia stosunku pracy nastąpi również w razie nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy. Oprócz wygaśnięcia stosunku pracy wcześniejsze ustanie stosunku pracy może nastąpić poprzez rozwiązanie tego stosunku za wypowiedzeniem. W określonym w ten sposób stanie prawnym ustawodawca wprowadza instytucję ustania stosunku pracy poprzez jego wygaśnięcie w oznaczonej dacie. Nie występuje tu oświadczenie woli czy też decyzja pracodawcy, powodująca skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy³².

Z reguły ustawodawca przewiduje trzy rozwiązania w zakresie ustania stosunków pracy pracowników reformowanej jednostki organizacyjnej państwa:

- 1) stosunki pracy wygasają wraz z nadejściem określonego w ustawie terminu, jeżeli osoby te stosunkowo wcześniej nie otrzymają propozycji nowych warunków zatrudnienia;
- 2) stosunki pracy wygasają po upływie oznaczonego w przepisach okresu następującego po dniu, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia;
- 3) istnieje możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunków pracy za wypowiedzeniem³³.

Niezłożenie oświadczenia w określonym do tego terminie jest równoznaczne z odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia (tak np. w art. 170 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej).

Powyższe oznacza, że z dniem wejścia w życie ustawy regulującej daną reformę administracji publicznej dotychczasowi pracownicy reformowanej jednostki zostają podzieleni na trzy grupy:

- I. Pracownicy, którzy otrzymali propozycję nowych warunków pracy i płacy, i warunki te przyjęli.
- II. Pracownicy, którzy otrzymali propozycję nowych warunków pracy i płacy, ale złożyli oświadczenie o odmowie przyjęcia tych warunków. Ich stosunki pracy wygasają po upływie określonego w ustawie terminu, licząc od dnia, w którym takie oświadczenie złożyli.

³² Wyrok TK z 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59.

³³ Tamże.

- III. Pracownicy, którzy nie otrzymali żadnej propozycji zatrudnienia.
Ich stosunki pracy wygasły wraz z nadejściem ustawowego terminu³⁴.

3.1. Podmiot uprawniony do przeprowadzenia procedury wygaszania stosunków pracy

Pracodawca bądź upoważniona osoba zwykle składa pracownikowi pisemną propozycję nowych warunków pracy i płacy³⁵. Niemniej w pierwszych aktach prawnych regulujących wygaśnięcie stosunków pracy pracowników danej struktury administracyjnej państwa ustawodawca ograniczył się jedynie do wskazania, że w określonym terminie pracownicy zatrudnieni w dotychczasowych urzędach państwowych staną się pracownikami innego urzędu. W stosunku do pewnej części pracowników zastosowano procedurę wygaśnięcia stosunków pracy. Prawodawca jednak nie wskazał, kto ma przeprowadzić procedurę wygaszania dotychczasowych stosunków pracy, w tym kto powinien składać pracownikom propozycje nowych warunków zatrudnienia³⁶. Zdaniem M. Wujczyka nie ulega wątpliwości, że powinien to być właściwy podmiot upoważniony do reprezentowania nowej jednostki organizacyjnej³⁷.

Dopiero w ustawie Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną wyraźnie wskazano, że pracodawca jest obowiązany powiadomić pracownika odpowiednio o terminie wygaśnięcia stosunku pracy albo o skutkach nieprzyjęcia nowych warunków pracy lub płacy (art. 58 tej

³⁴ E. Ura, *Wprowadzenie reform...*, s. 281–282.

³⁵ M. Wujczyk, *Status pracowników samorządowych...*, s. 101–102.

³⁶ Zob. art. 33 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych; art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o zmianie ustawy o Prokuraturze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia oraz ustawy o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 20, poz. 121); art. 17 ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o paszportach (Dz.U. z 1991 r. Nr 2, poz. 5 z późn. zm.); art. 30 ustawy z dnia 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych (Dz.U. Nr 122, poz. 593); art. 22 ustawy z dnia 24 listopada 1995 r. o zmianie zakresu działania niektórych miast oraz o miejskich strefach usług publicznych (Dz.U. Nr 141, poz. 692); art. 6 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników (Dz.U. Nr 118, poz. 561); art. 19 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43).

³⁷ M. Wujczyk, *Status pracowników samorządowych...*, s. 101.

ustawy³⁸). Nadal z przepisów nie wynikało, czym obowiązkiem jest złożenie pracownikom propozycji nowych warunków pracy i płacy w utworzonej jednostce organizacyjnej administracji publicznej.

W innych ustawach obowiązek poinformowania pracowników o procedurze wygaszania stosunków pracy ciążył na:

- 1) kierownikach likwidowanych urzędów (art. 27 ustawy z dnia 7 czerwca 2002 r. o zniesieniu Generalnego Inspektora Celnego, o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw³⁹);
- 2) dyrektorach generalnych znoszonych urzędów bądź
- 3) prezesach likwidowanych agencji (tak m.in. w art. 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy o Komitecie Badań Naukowych⁴⁰, art. 71 ustawy z dnia 1 marca 2002 r. o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, art. 20 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności radiofonii i telewizji, art. 11 ustawy z dnia 17 lutego 2006 r. o likwidacji Rządowego Centrum Studiów Strategicznych⁴¹, art. 124 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej).

Z kolei pracownicy zatrudnieni w Głównym Urzędzie Cei otrzymywali pisemne propozycje pracy w jednostkach organizacyjnych Służby Celnej lub w jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw finansów publicznych od likwidatora Głównego Urzędu Cei w porozumieniu odpowiednio z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych lub właściwym dyrektorem izby celnej (art. 23 ust. 11 i 12 ustawy z dnia 20 marca 2002 r. o przekształceniach w administracji celnej oraz zmianie niektórych innych ustaw).

Kontrowersje wzbudza powoływanie pełnomocników do przeprowadzania procedury wygaszania stosunków pracy przekształcanej jednostki

³⁸ Tak również m.in. w art. 10 ustawy o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa i innych ustaw, art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy.

³⁹ Dz.U. Nr 89, poz. 804.

⁴⁰ Dz.U. Nr 39, poz. 335.

⁴¹ Dz.U. Nr 45, poz. 319.

organizacyjnej administracji publicznej. Po raz pierwszy pełnomocnik reprezentujący pracodawcę pojawił się w ramach akcji wygaszania stosunków pracy pracowników administracyjnych, pomocniczych i obsługi, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA). Pełnomocnik powoływany był przez Prezesa NSA spośród sędziów NSA (art. 86 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi⁴²). Do jego zadań w sferze stosunków pracy pracowników ośrodków zamiejscowych NSA należało zawiadomienie w formie pisemnej pracowników administracyjnych, pomocniczych i obsługi zatrudnionych w odpowiednich jednostkach organizacyjnych NSA o propozycji dalszego zatrudnienia na określonych stanowiskach w odpowiednich miejscowo wojewódzkich sądach administracyjnych oraz o wysokości wynagrodzenia. Analogiczne zadania wykonywali pełnomocnicy w ramach wygaszania stosunków pracy pracowników Wojskowych Służb Informacyjnych i składania propozycji pracy w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego albo w Służbie Wywiadu Wojskowego oraz pracowników ANR i ARR i składania propozycji pracy w KOWR.

W aspekcie działania pełnomocnika i podejmowania czynności związanych z uregulowaniem stosunków pracy z pracownikami przekształcanej jednostki organizacyjnej administracji publicznej w orzecznictwie zwrócono uwagę, że w takiej sytuacji to nie strony, ale przedstawiciel władzy państwowej ma zajmować się regulacją stosunków pracy⁴³. Powyższe zdanie wyrażono w odniesieniu do wygaśnięcia stosunków pracy pracowników ANR i ARR w związku z utworzeniem w miejsce tych jednostek KOWR. O losie umowy o pracę pracowników ANR i ARR miał bowiem decydować pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi⁴⁴.

Prezesi likwidowanych agencji zostali zobowiązani do przekazania pełnomocnikowi imiennych wykazów pracowników wraz z podaniem stanowisk pracy, warunków zatrudnienia oraz posiadanych kwalifikacji i stażu pracy, według stanu na dzień przekazania, który w terminie do dnia 31 maja 2017 r.

⁴² Dz.U. Nr 153, poz. 1271.

⁴³ Wyrok SN z 10.12.2019 r., II PK 129/18, Lex nr 2780482.

⁴⁴ Tamże.

proponował na piśmie zatrudnienie w KOWR albo w niezlikwidowanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARMiR), określając nowe warunki pracy i płacy wybranym pracownikom ARR i ANR. Brak takiej propozycji, ewentualnie jej nieprzyjęcie, powodowało wygaśnięcie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2017 r. Pracownicy, którzy złożyli oświadczenie o przyjęciu propozycji nowych warunków pracy i płacy, stawali się z dniem 1 września 2017 r. pracownikami KOWR albo ARMiR⁴⁵.

Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że w ramach stosunków cywilnoprawnych pełnomocnik, jako urzędnik państwowy powołany przez władzę wykonawczą (ministra), zawierał lub zmieniał umowy o pracę na rzecz podmiotu, który jeszcze nie istnieje⁴⁶. Oznacza to, że ustawodawca bilateralną i umowną więź prawną łączącą pracowników przekształcanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej zdominował unormowaniem o charakterze publicznoprawnym. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z pracownikami reorganizowanej struktury państwa, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Pełnomocnik proponował na piśmie zatrudnienie i określał warunki pracy i płacy w nowej strukturze, a pracownicy przekształcanej jednostki byli zobowiązani do złożenia oświadczeń o ich przyjęciu. Przy tym nie jest jasne, czy dotychczasowe umowy rozwiązano i w ich miejsce zawarto nowe, czy też doszło tylko do modyfikacji wybranych postanowień umownych. Tym samym omawiane wygaśnięcie stosunku pracy z charakteru nie mieści się w ramach wzorcowych cech instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Przypisane mu cechy upodabniają je do modelu rozwiązania stosunku pracy⁴⁷.

Warto odnotować, że w ustawie – Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR nie zawarto obowiązku poinformowania pracowników ANR i ARR, że nie zostanie zaproponowane im zatrudnienie w KOWR, oraz nie wprowadzono możliwości odwołania się pracowników do pełnomocnika w przypadku

⁴⁵ E. Ura, *Wprowadzanie reform...*, s. 283–284.

⁴⁶ Wyrok SN z 10.12.2019 r., II PK 129/18, Lex nr 2780482; postanowienie SN z 23.06.2020 r., II PK 85/19, Lex nr 3154248; wyrok SN z 26.09.2019 r., III PK 126/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 79; wyrok SN z 8.07.2020 r., II PK 196/18, Lex nr 3037601; B. Bury, *Sądowa weryfikacja...*, s. 200.

⁴⁷ Tamże.

niezłożenia im propozycji zatrudnienia, którego konsekwencją było wygaśnięcie stosunków pracy. Pełnomocnik zastosował jednak nieformalny tryb odwoławczy dla pracowników likwidowanych agencji, którzy nie otrzymali lub nie zgadzali się z przedstawionymi ofertami pracy w KOWR. Zastosowany przez pełnomocnika tryb „odwoławczy” był jednak nieprzejrzysty. Umożliwiał bowiem zwrócenie się o zmianę stanowiska tylko tym pracownikom, którzy otrzymali propozycję zatrudnienia lub informację o jej braku na tyle wcześniej, by pełnomocnik mógł rozpoznać ich wnioski. Pracownicy, którzy odwołali się od decyzji pełnomocnika, znaleźli się w lepszej sytuacji niż pracownicy, którzy tego odwołania nie złożyli bądź nie mogli złożyć. Do końca wyznaczonego w ustawie terminu (czyli do 31 maja 2017 r.) mogli oczekiwać, że taką propozycję otrzymają. W gorszej sytuacji byli również pracownicy w wieku przedemerytalnym, członkowie związków zawodowych, kobiety w ciąży bądź pracownicy korzystający z uprawnień rodzicielskich. Pełnomocnik nie przewidział specjalnego trybu ochrony tych osób⁴⁸.

3.2. Treść i forma propozycji nowych warunków pracy i płacy

Zdarzają się regulacje, w których nie zastrzeżono formy pisemnej propozycji nowych warunków zatrudnienia. Można zatem uznać, że warunki te mogą wówczas zostać zaproponowane w każdej formie (ustnej, pisemnej, elektronicznej). Aby nie doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, pracownik powinien w oznaczonym terminie złożyć pracodawcy oświadczenie o przyjęciu zaproponowanych mu warunków pracy bądź o odmowie ich przyjęcia. Jeżeli pracownik przyjmie złożoną mu ofertę warunków pracy i płacy w nowym podmiocie, to nie dojdzie do ustania jego stosunku pracy. Jeśli jednak pracownik nie zareaguje na propozycję pracodawcy albo odrzuci ofertę, to stosunek pracy wygaśnie. Zarówno odrzucenie, jak i przyjęcie oferty mogą nastąpić w dowolnej formie, o ile w sposób niebudzący wątpliwości wyraża ona intencje pracownika. Zdaniem M. Wujczyka pracownik, który odrzucił ofertę zatrudnienia przed określonym terminem do wypowiedzenia się co do złożonej mu propozycji pracy, może zmienić zdanie i ją

⁴⁸ Informacja o wynikach kontroli..., s. 15.

zaakceptować. W rezultacie zaakceptowanie propozycji pracodawcy co do nowych warunków pracy i płacy w toku reformy jednostki organizacyjnej administracji publicznej powoduje przekształcenie treści stosunku pracy zgodnie ze złożoną propozycją⁴⁹.

Nieprzyjęcie przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy nie stanowi elementu władczego działania ze strony pracodawcy, któremu można byłoby przyznać cechy wypowiedzenia skutkującego rozwiązaniem stosunku pracy. Odrzucenie zaproponowanych warunków pracy, w rozumieniu analizowanych przepisów, stanowi jedynie przesłankę wygaśnięcia stosunku pracy. Z tą jednak różnicą, iż termin wygaśnięcia jest inny niż w przypadku wygaśnięcia stosunków pracy pracowników, którzy nie otrzymali oferty nowych warunków pracy i płacy. Wcześniejszą datę wygaśnięcia stosunku pracy w tym przypadku można uznać za usprawiedliwioną okolicznością nieprzyjęcia nowych warunków pracy. Pracownik w gruncie rzeczy decyduje wówczas sam o tym, czy poddać się ogólnej zasadzie wygaśnięcia stosunków pracy, czy też przyjąć nowe warunki pracy. Jeżeli nie przyjmie nowych warunków pracy, to godzi się na wygaśnięcie dotychczasowego stosunku pracy⁵⁰.

Odmienne zdanie wyraża A. Dubowik. Podzielał opinię Autorki, że choć wygaśnięcie stosunku pracy następuje na skutek zdarzenia określonego w ustawie, to jednak samo zdarzenie w postaci złożenia pracownikowi nowej oferty pracy lub brak takiej oferty zależy od woli pracodawcy, a dopiero w drugiej kolejności od woli pracownika. Pracownik może doprowadzić do wygaśnięcia stosunku pracy, nie przyjmąwszy warunków proponowanych przez pracodawcę⁵¹. Omawiana konstrukcja prawna niewiele różni się zatem od rozwiązania stosunku pracy w następstwie tzw. wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p. Z przepisu tego wynika generalna zasada, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki pracy. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

⁴⁹ M. Wujczyk, *Status pracowników samorządowych...*, s. 101–102.

⁵⁰ Wyrok TK z 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59.

⁵¹ A. Dubowik, *Zatrudnienie na stanowiskach...*, s. 351.

Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, to uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Uważam, że procedura wygaszania stosunków pracy pracowników sektora publicznego poprzez wręczanie pracownikom ofert nowych warunków pracy, a następnie ich nieprzyjęcie przez pracowników, w rzeczywistości stanowi doprowadzenie do ustania stosunku pracy w drodze rozwiązania na zasadach z art. 42 k.p., a nie do wygaśnięcia tego stosunku. Rzekome wygaśnięcie stosunku pracy uzależnione jest od konkretnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Nie odpowiada to zwłaszcza jednej z podstawowych cech instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w postaci ustania tego stosunku prawnego z mocy prawa, niezależnie od oświadczeń woli stron stosunku pracy.

3.3. Dobór pracowników do wygaśnięcia stosunków pracy

Pracodawca nie ma obowiązku kontynuowania zatrudnienia po przekształceniu danej jednostki organizacyjnej struktury państwa⁵². Sformułowanie regulacji, zgodnie z którymi stosunki pracy pracowników zatrudnionych w administracji publicznej wygasają, jeżeli w ustawowo określonym terminie nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy oznacza, że pracodawca ma możliwość, a nie konieczność złożenia pracownikom propozycji nowych warunków pracy i płacy⁵³.

Zasadniczo przepisy regulujące sytuację przejmowanych pracowników, którym zaproponowano pracę w nowej jednostce organizacyjnej państwa, nie wskazują, jakie elementy powinna zawierać oferta nowych warunków pracy i płacy. Ustawodawca ogranicza się do podania samego skutku wygaśnięcia stosunków pracy. Z reguły nie określa kryteriów, którymi należałoby się kierować przy podejmowaniu decyzji o zaproponowaniu albo o niezapropnowaniu nowych warunków pracy i płacy, czyli w rzeczywistości decyzji o kontynuacji zatrudnienia i jego warunkach⁵⁴. W szczególności

⁵² Wyrok SN z 24.05.2001 r., I PKN 399/00, OSNP 2003, nr 6, poz. 143.

⁵³ Tamże.

⁵⁴ A. Bodnar, *Wystąpienie do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wykorzystania instytucji wygaśnięcia stosunków pracy wobec pracowników Biura Uznawalności*

pracodawca nie jest zobowiązany do uwzględnienia kwalifikacji i doświadczenia pracownika⁵⁵. Wyjątkiem od tej zasady jest art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, w których wymieniono kryteria doboru pracowników do zaproponowania nowych warunków pracy i płacy w toku procedury wygaszania stosunków pracy pracowników administracji skarbowej. Ten wątek jest szerzej omówiony w dalszej części niniejszego podrozdziału.

Przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników administracji publicznej nie regulują likwidacji poszczególnych stanowisk pracy. Celem tych przepisów jest zmniejszenie zasobów kadrowych bez formułowania kryteriów doboru pracowników do dalszego zatrudnienia⁵⁶. Brak ustawowych kryteriów wyboru pracowników do ustania stosunku pracy nie zapewnia, że kontynuacja zatrudnienia zostanie zaproponowana najlepszym kandydatom do pracy, a na ich miejsce będą zatrudniane tylko osoby o wyższych kwalifikacjach. Dodatkowo przepisy te nie gwarantują lepszego gospodarowania budżetem reorganizowanej jednostki, czy wprowadzania oszczędności, gdyż nie odwołują się do kryteriów ekonomicznych (np. wysokości wynagrodzeń osób odchodzących i przyjmowanych na ich miejsce). Wbrew intencjom ustawodawcy mogą one pogorszyć, a nie poprawić sprawność działania danej jednostki⁵⁷.

Wojciech Hermeliński podkreślił, że w braku nawet ogólnych kryteriów wyboru pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuowania zatrudnienia, nie można mówić o jakichkolwiek przejawach dążenia do obiektywizacji wygaszania stosunków pracy, chociażby przez zastosowanie generalnych wytycznych do oceny przydatności pracowników likwidowanej

Wyszktałenia i Wymiany Międzynarodowej z dnia 22.02.2018 r., dostęp online: 13.11.2021: <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Wyst%C4%85pie%C5%BCiego%20w%20sprawie%20wykorzystania%20instytucji%20wyga%C5%9Bni%C4%99cia%20stosunk%C3%B3w%20pracy%20wobec%20pracownik%C3%B3w%20Biura%20Uznawaln%C5%9Bci%20Wyszta%C5%82cenia%20i%20Wymiany%20Mi%C4%99dzynarodowej%2022.02.18.pdf>; A. Dubowik, *Zatrudnienie na stanowiskach...*, s. 351; wyrok TK z 24.10.2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, nr 79.

⁵⁵ A. Dubowik, *Zatrudnienie na stanowiskach...*, s. 351.

⁵⁶ Postanowienie SN z 23.06.2020 r., II PK 85/19, Lex nr 3154248; wyrok SN z 3.11.2010 r., I PK 93/10, Lex nr 707852; wyrok SN z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625; wyrok SN z 10.12.2019 r., II PK 129/18, Lex nr 2780482; wyrok SN z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625.

⁵⁷ Wyrok TK z 24.10.2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, nr 79.

jednostki (np. potrzeb i możliwości nowego pracodawcy czy preferowanych cech lub kwalifikacji pracowników przekształcanej lub likwidowanej jednostki)⁵⁸. W tego rodzaju przepisach nie wskazuje się ogólnych kryteriów wyboru pracowników, którzy otrzymają możliwość kontynuowania zatrudnienia. Przesłanki podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproponowaniu nowych warunków pracy i płacy nie są również w żaden sposób podawane do wiadomości załogi, czy poszczególnych zainteresowanych osób. Przepisy nie przewidują obowiązku indywidualnego uzasadnienia rozstrzygnięć pracodawcy, zarówno przedstawienia nowych warunków pracy i płacy, jak i nieprzedstawienia tych warunków. Brak zaproponowania nowych warunków pracy i płacy stanowi bowiem przejaw woli pracodawcy zastosowania konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy. Pracownicy zlikwidowanej bądź przekształcanej jednostki mogą jedynie się domyślać, dlaczego dano im szansę lub z nich zrezygnowano na podstawie szczątkowych informacji o profilu przejmowanego pracodawcy (np. charakterystyki stanowisk w pragmatykach zawodowych lub regulaminach urzędów)⁵⁹.

W rezultacie pracownik przyjmuje gotowy „produkt” bądź odmawia kontynuowania stosunku pracy na nowych zasadach, czym doprowadza do wygaśnięcia stosunku pracy. Ustawodawca dał tym samym pracodawcy publicznemu milczące przyzwolenie na dowolne konstruowanie ofert zatrudnienia w nowej strukturze, nie odsyłając w tym zakresie do odpowiedniego stosowania przepisów o tzw. wypowiedzeniu zmieniającym⁶⁰.

Na tle omawianej problematyki Leon Kieres wyraził postulat, aby w przypadku wprowadzania przepisów o wygaszaniu stosunków pracy przy reorganizacji danej struktury administracji publicznej określić w ustawie kryteria przechodzenia pracowników do nowej jednostki organizacyjnej. Według tego Autora sam mechanizm wygaszania stosunków pracy w związku z reorganizacją instytucji publicznych jest dopuszczalny, jednak nie może następować dowolnie⁶¹. Kryteria doboru pracowników do wygaśnięcia stosunku pracy

⁵⁸ Zdanie odrębne W. Hermelińskiego zgłoszone do wyroku TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54; podobnie M. Zubik, *Stabilizacja stosunku...*, s. 128.

⁵⁹ Zdanie odrębne W. Hermelińskiego zgłoszone do wyroku TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

⁶⁰ Wyrok SN z 24.05.2001 r., I PKN 399/00, OSNP 2003, nr 6, poz. 143; A. Dubowik, *Zatrudnienie na stanowiskach...*, s. 351.

⁶¹ Wyrok TK z 24.10.2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, nr 79.

powinny być określone w ustawie, czyli jawne, mieć charakter zobiektywizowany i przynajmniej częściowo mierzalny. Kryteria te powinny gwarantować poszanowanie zasady równości i szczególną ochronę pracowników wskazanych w Konstytucji jako uprzywilejowane⁶².

Jak wcześniej zaznaczono, wyjątkiem od stosowanej reguły braku kryteriów doboru pracowników administracji publicznej do wygaśnięcia stosunku pracy są przepisy ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej. W art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 tej ustawy wskazano kryteria, na podstawie których skonstruowano propozycje nowych warunków pracy i płacy. Dobór pracowników do wygaszania stosunków pracy w ramach reformy administracji skarbowej miał uwzględniać posiadane przez pracownika kwalifikacje, przebieg dotychczasowej pracy lub służby, dotychczasowe miejsce zamieszkania, a w przypadku pracowników urzędu obsługujących ministra właściwego do spraw finansów publicznych także zatrudnienie w komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw finansów publicznych właściwej ze względu na zadania Krajowej Administracji Skarbowej.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wymienione w art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej kryteria dotyczące nowych warunków zatrudnienia zawartych w propozycji pracy składanej przez pracodawcę powinny stanowić wzorzec, według którego pracodawca dokonuje selekcji pracowników kwalifikujących się do dalszego zatrudnienia oraz kwalifikujących się do podjęcia przez niego decyzji o nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia. Brak zastosowania takich warunków na etapie przydziału pracowników do tych dwóch grup oraz i nieujawnienie tych kryteriów w oświadczeniu pracodawcy stwierdzającym wygaśnięcie stosunku pracy oznaczają, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (z niewiadomych powodów jedni zatrudniani na tym samym stanowisku otrzymali propozycję nowego zatrudnienia, a inni takiej propozycji nie otrzymali)⁶³.

⁶² Tamże.

⁶³ Wyrok SN z 29.09.2020 r., III PK 164/19, Lex nr 3060574; wyrok SN z 1.03.2022 r., I PSKP 61/21, Lex nr 3340992.

Artykuł 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej zawierają zamknięty katalog kryteriów branych pod uwagę przy formułowaniu propozycji nowych warunków pracy i płacy. Należy zgodzić się z opinią Andrzeja Halickiego, iż katalogi te jedynie pozornie wydają się mieć logiczną i oczywistą konstrukcję⁶⁴. O ile bowiem ustalenie kwalifikacji czy miejsca zamieszkania nie powinno powodować trudności, to już wymóg uwzględnienia przebiegu dotychczasowej pracy wymagał od pracodawcy dokonania analizy znacznej ilości akt osobowych pracowników oraz funkcjonariuszy. Autor wskazuje, że proces ten powinien obejmować badanie takich dokumentów, jak: oceny okresowe, opinie, udzielone wyróżnienia, a także dokumentów: potwierdzających zakres zadań realizowanych, dotyczących opisu stanowiska i jego wartościowania, związanych z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych. Ze względu na zakres podmiotowy i przedmiotowy takiej analizy oraz jej czasochłonność niemożliwe wydaje się jej przeprowadzenie przez osobę z ramienia pracodawcy. Dodatkowym zagrożeniem może okazać się brak wiedzy pracodawcy o mocnych i słabych stronach pracowników, z którymi mógł nie mieć okazji bezpośrednio współpracować⁶⁵.

Według mnie wygaśnięcie stosunku pracy w klasycznym ujęciu nie jest poprzedzane procedurą typowania pracowników do wygaśnięcia tego stosunku. Dla osiągnięcia skutku wygaśnięcia stosunku pracy nie ma więc znaczenia, czy kryteria doboru do wygaśnięcia zostaną podane, czy nie. Natomiast selekcja pracowników przekształcanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej na tych, którym zostaną złożone propozycje pracy w nowej jednostce, i na tych, którzy takiej propozycji nie otrzymają, jedynie z nazwy stanowi przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. W rzeczywistości jest procedurą prowadzącą do rozwiązywania tych stosunków. Niezależnie zatem od tego, jak w omawianych przypadkach ustawodawca nazwie sposób ustania stosunku pracy, w istocie mamy do czynienia z rozwiązaniem, a nie wygaśnięciem stosunku pracy. W literaturze przedmiotu⁶⁶ trafnie wskazuje się,

⁶⁴ A. Halicki, *Analiza projektu...*, s. 294.

⁶⁵ Tamże.

⁶⁶ W. Sanetra, *Potrzeby rewolucji...*, s. 6–7; E. Ura, *Wprowadzanie reform...*, s. 274; H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 142; A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki...*, s. 10–11.

iz dzięki stosowanej w ten sposób metodzie ma dojść do pozbycia się w prosty sposób niechcianych osób. Sięganie do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy powodowane jest wyłącznie względami natury politycznej, powiązanymi z zamiarem obsadzenia tych urzędów pracownikami w pełni godnymi zaufania i bezrefleksyjnie wykonującymi nakreślone przez zwierzchników politycznych cele i zadania, czego zresztą nowe władze nie kryją⁶⁷.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wygaśnięcie stosunku pracy w następstwie niezaproponowania pracownikowi nowych warunków zatrudnienia w toku przekształcania jednostki organizacyjnej administracji publicznej jest przyczyną ustania stosunku pracy niedotyczącą pracownika⁶⁸. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę wyłącznie z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych jest jednak przyczyną nazbyt ogólnikową, a przez to wadliwą. Takie sformułowanie wymusza na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej, aby poznać konkretną i rzeczywistą przyczynę potencjalnie uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę⁶⁹. Ponadto istnieje potrzeba porównania sytuacji pracowników, którym nie zostaną zaproponowane nowe warunki pracy i płacy, z sytuacją zajmujących analogiczne stanowiska pracowników, którym złożono propozycję pracy. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna rozwiązania stosunku pracy tłumaczy wprawdzie konieczność zwolnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją⁷⁰.

Powinnością jest zatem zastosowanie mechanizmu zapobiegającego nadmiernej uznaniowości pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązań stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W oświadczeniu pracodawcy

⁶⁷ W. Sanetra, *Potrzeby rewolucji...*, s. 7.

⁶⁸ Wyrok SN z 12.08.2020 r., II PK 4/19, Lex nr 3071522.

⁶⁹ Wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, Lex nr 497682; wyrok SN z 18.10.2011 r., II PK 45/11, Lex nr 1489239; wyrok SN z 12.11.2014 r., I PK 73/14, Lex nr 1567456; wyrok SN z 11.08.2016 r., II PK 202/15, Lex nr 2159110.

⁷⁰ Postanowienie SN z 23.06.2020 r., II PK 85/19, Lex nr 3154248; wyrok SN z 3.11.2010 r., I PK 93/10, Lex nr 707852; wyrok SN z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625; wyrok SN z 10.12.2019 r., II PK 129/18, Lex nr 2780482; E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 49.

o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie zatrudnienia powinna być wskazana przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy oraz wskazane kryteria doboru pracownika do ustania stosunku pracy. Jedynie w drodze wyjątku dopuszcza się odstępianie od informowania pracownika o powodach niezaproponowania nowych warunków pracy i płacy. Może to nastąpić wówczas, gdy przyczyna niezaproponowania tych warunków jest oczywista lub znana pracownikowi⁷¹.

Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby, i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono oświadczenie woli o tej treści, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że stosunek pracy pracownika danej jednostki organizacyjnej struktur administracji publicznej wygasa, istnieje wymóg ujawnienia przez pracodawcę kryteriów doboru pracownika do wygaśnięcia. Propozycje dalszego zatrudnienia nie zostały bowiem złożone wszystkim pracownikom zajmującym te same lub podobne stanowiska⁷².

Nawet jeżeli ustawa nie nakazuje podawania przyczyny niezaproponowania pracownikowi nowej pracy, i tym samym dopuszczenia do wygaśnięcia jego stosunku pracy, to przyczyna taka powinna jednak istnieć i być możliwa do przedstawienia sądowi w razie ewentualnego sporu⁷³. Jak uznał S. Płazek, nie jest możliwe zbudowanie logicznie prawnego związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy deklarowanym w danej ustawie celem (np. usprawnieniem działania danego obszaru administracji publicznej) a zwolnieniem dowolnie wybranego pracownika bez potrzeby wykazywania przyczyny wybrania akurat tej osoby. Bez możliwości wykazania w każdym indywidualnym przypadku, że doprowadzenie do ustania stosunku pracy danego pracownika jest z punktu widzenia celów reformy instytucji bardziej zasadne niż zwolnienie innego, cała

⁷¹ Wyrok SN z 10.12.2019 r., II PK 129/18, Lex nr 2780482; wyrok SN z 9.07.2020 r., III PK 31/19, Lex nr 3084207; E. Maniewska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 49; M. Zubik, *Stabilizacja stosunku...*, s. 128.

⁷² Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 23/19, Lex nr 3082415.

⁷³ S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 25.

procedura wygaszania przeprowadzana jest jedynie dla pozorów, aby przysłonić niekontrolowaną przez nikogo anihilację wybranych stosunków pracy. Daje się przy tym zauważyć, że typowani do wygaśnięcia stosunku pracy są najczęściej pracownicy zajmujący stanowiska na niższych szczeblach hierarchii służbowej. Natomiast sprawców niekorzystnych zjawisk, którym reforma ma zaradzić (np. niesprawności danej struktury administracji publicznej), logicznie rzecz biorąc, należy szukać raczej wyżej⁷⁴.

Również nieprzyjęcie przez pracownika propozycji zatrudnienia na nowych warunkach powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, w zasadzie bez możliwości kontroli przez sąd pracy przyczyn, dla których pracownik ich nie przyjął⁷⁵.

Uważam jednak, że nie ma potrzeby formułowania w przepisach prawa kryteriów doboru pracowników do wygaśnięcia stosunków pracy osób zatrudnionych w przekształcanych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej. Spowodowałoby to zawężenie wymagań wobec pracowników administracji publicznej do ustania stosunku pracy oraz niedostosowanie tych kryteriów do okoliczności danej sprawy⁷⁶.

O ile kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są skatalogowane w przepisach prawa, to nawet sąd rozpoznający odwołanie pracownika od niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu tych kryteriów. Typowanie osób do wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji jednostek administracji publicznej nie może mieć jednak arbitralnego i dowolnego charakteru. Moim zdaniem wystarczające ramy prawne dla decyzji pracodawcy ustanawiają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia⁷⁷. Zgodnie z brzmieniem art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Z kolei w myśl art. 11³ k.p. jakakolwiek

⁷⁴ Tamże, s. 26.

⁷⁵ Wyrok SN z 24.05.2001 r., I PKN 399/00, OSNP 2003, nr 6, poz. 143.

⁷⁶ Wyrok SN z 12.11.2014 r., I PK 73/14, Lex nr 1567456.

⁷⁷ Wyrok SN z 30.09.2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263.

dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Natomiast jak stanowi art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia, aby podnosić kwalifikacje zawodowe, w szczególności bez względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

3.4. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę

W toku przekształceń organizacyjno-prawnych oraz strukturalno-ustrojowych niebędących likwidacją pracodawcy, w ramach których dotychczasowe zadania urzędów przejmowane są przez inne podmioty, dochodzi w istocie do przejścia zakładu pracy bądź jego części na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p.⁷⁸ Z przepisu tego wynika, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Jeżeli u pracodawcy przejmowanego i przejmującego nie działają zakładowe organizacje związkowe, to dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności

⁷⁸ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 160; A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki...*, s. 7.

warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę pracownik może bez wypowiedzenia, z siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie.

Podczas reorganizacji struktur administracji publicznej, w ramach których dochodzi także do wygaszania stosunków pracy, przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie następuje na podstawie art. 23¹ k.p., ale na mocy przepisów szczególnych. Artykuł 23¹ k.p. ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy przepisy szczególne nie normują odmiennie spraw w nim uregulowanych⁷⁹.

Przepisy reformujące administrację publiczną z reguły nie przewidują obowiązku informowania pracowników przekształcanych urzędów o mającej nastąpić zmianie pracodawcy i wynikających z tego następstw dla ich stosunków pracy⁸⁰. Regulacje te nie uprawniają pracowników do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z uwagi na zaistniałą sytuację. Omawiane przepisy również nie odsyłają do odpowiedniego stosowania art. 23¹ k.p.⁸¹ Zdaniem A. Dubowik powodem, dla którego prawodawca w toku reformy administracji publicznej nie nakłada na pracodawców obowiązku

⁷⁹ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 160–161; M. Wujczyk, *Status pracowników samorządowych...*, s. 97–98; wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 388.

⁸⁰ A. Dubowik, *Trwałość stosunków pracy...*, s. 134–135.

⁸¹ Tamże, s. 132 i n.

powiadomienia pracowników o mających nastąpić przekształceniach i ich skutkach w sferze stosunków pracy, jest okoliczność, iż same przekształcenia i ich skutki dla pracowników określone są w ustawach ogłaszanych z zachowaniem *vacatio legis*. Pracownicy mogą zatem uzyskać informacje o tym, jakie jednostki staną się w wyniku reformy ich pracodawcami i jaki wpływ będzie miała reforma na byt i treść ich stosunków pracy, o ile zatrudnienie będzie kontynuowane w przyszłości. Publikacja ustawy stanowiącej podstawę jednostek organizacyjnych administracji publicznej pochłania niejako kodeksowy obowiązek zawiadomienia pracowników o planowanej zmianie pracodawcy. Sytuacja pracowników reformowanych urzędów i pracowników, do których ma zastosowanie art. 23¹ § 3 k.p., nie jest w pełni porównywalna. Kodeksowy obowiązek zawiadomienia pracowników o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę ma wymiar indywidualny. Każdy pracownik otrzymuje pisemną informację od pracodawcy. Natomiast pracownicy zapoznający się z ustawą z natury rzeczy otrzymują informacje o charakterze zbiorczym i ogólnym. Co więcej, wystąpienie następstwa reformy w postaci wygaśnięcia stosunków pracy bądź składanie pracownikom przekształcanych urzędów nowych warunków pracy i płacy w wielu przypadkach nie było przesądzone w ustawie. Ustawodawca pozostawiał bowiem pracodawcom swobodę decyzji o kontynuacji zatrudnienia na nowych warunkach lub ustaniu stosunków pracy pracowników urzędów państwowych⁸².

3.5. Świadczenia pieniężne w związku z wygaśnięciem stosunku pracy

Zasadniczo pracownikowi nie przysługują świadczenia pieniężne w związku z wygaśnięciem stosunku pracy⁸³. Ustawodawca odstąpił od tej zasady przy wygaszaniu stosunków pracy w ramach przekształcania jednostki organizacyjnej administracji publicznej. W tych przypadkach niekiedy przewiduje się jednorazową rekompensatę pieniężną z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy w postaci odprawy, odszkodowania lub świadczenia pieniężnego ze środków

⁸² Tamże, s. 134.

⁸³ A. Jamróz, *Prawo do odprawy...*, s. 89.

budżetu państwa. Każde z tych świadczeń ma zrekompensować pracownikowi niezawinioną utratę miejsca pracy⁸⁴.

3.5.1. Odprawa

W toku wygaszania stosunków pracy osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych administracji publicznej pracodawca publiczny wypłacał określoną w umowie o pracę odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę bądź odprawę wynikającą z ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Podkreślenia wymaga, że w razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu reorganizacji pracodawcy publicznego należy ocenić, czy świadczenie przyznawane tytułem utraty zatrudnienia ma charakter odprawy, zwłaszcza gdy pracownik nie przyjmie zaproponowanych warunków pracy, w następstwie czego wygasa jego stosunek pracy. W judykaturze wskazuje się, że jeżeli świadczenie jest przyznane pracownikowi w związku z rezygnacją z przysługującej mu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, to świadczenie takie nie jest odprawą. Nie stanowi bowiem swoistego wynagrodzenia za wykonaną przez niego pracę z powodu ustania zatrudnienia. Takie świadczenie będzie miało wówczas charakter odszkodowawczy, kompensacyjny za rezygnację z korzystania z sytuacji prawnej (szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia) przedstawiającej określoną wartość majątkową podobną do odszkodowań za naruszenie gwarancji zatrudnienia⁸⁵.

Do odprawy pieniężnej ustalonej pomiędzy stronami umowy o pracę odwołał się ustawodawca w ramach przekształcania jednoosobowych spółek Skarbu Państwa prowadzących działalność z wykorzystaniem dóbr kultury

⁸⁴ K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2019, s. 653; K.W. Baran, *Odprawy pieniężne należne pracownikom zwalnianym w ramach racjonalizacji zatrudnienia w jednostkach wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej*, PPP 2012, nr 4, s. 70; A. Wypych-Żywicka, *Odprawa pieniężna w związku z ustaniem stosunku pracy w trybie zwolnień grupowych*, [w:] *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 1049; A. Jamróz, *Prawo do odprawy*., s. 24; wyrok SA w Łodzi z 15.05.2014 r., III APA 2/14, Lex nr 1496432.

⁸⁵ Wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 126/10, Lex nr 821055.

w państwowe instytucje kultury. Wobec wygaśnięcia stosunków pracy pracowników przekształcanych jednoosobowych spółek Skarbu Państwa prowadzących działalność kulturalną osobom zatrudnionym przez spółki wypłacano odprawę w wysokości wynikającej z umowy o pracę albo z umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez przekształcaną spółkę. Odprawa pieniężna nie przysługiwała członkom zarządu zatrudnionym w instytucji kultury utworzonej w miejsce spółki⁸⁶. Pracownicy nie nabywali prawa do odprawy także wtedy, gdy umowa stanowiąca podstawę zatrudnienia w spółce nie przewidywała tego świadczenia pieniężnego.

Innym rodzajem odprawy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy była odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, wprowadzona w art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy – Prawo lotnicze oraz w art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 8 września 2000 r. o komercjalizacji i restrukturyzacji przedsiębiorstwa państwowego „Polskie Koleje Państwowe”. Pracownicy, których stosunek pracy wygasł, nabywali prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Odprawa nie przysługiwała w przypadku przyjęcia propozycji zatrudnienia w nowo utworzonym podmiocie (np. w PKP S.A.)⁸⁷.

Z kolei w ustawie o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim oraz niektórych innych ustaw⁸⁸ przewidziano odprawę na wzór regulacji z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Według art. 8 ust. 1 tej ustawy pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

⁸⁶ Artykuł 11 ustawy z dnia 15 stycznia 2015 r. o przekształcaniu jednoosobowych spółek Skarbu Państwa prowadzących działalność z wykorzystaniem dóbr kultury w państwowe instytucje kultury, Dz.U. poz. 337.

⁸⁷ K. Bandarzewski, *Komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych*, Kraków 2003, s. 153–154.

⁸⁸ Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 2340.

- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron⁸⁹. Można przez to rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika⁹⁰. Omawiane świadczenie pieniężne przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki pracy i płacy, gdy stosunek pracy został rozwiązany. Pracownik nie przyjął bowiem zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków pracy⁹¹.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w Okręgowym Inspektoracie Rybołówstwa Morskiego w Gdyni, Okręgowym Inspektoracie Rybołówstwa Morskiego w Słupsku i Okręgowym Inspektoracie Rybołówstwa Morskiego w Szczecinie, których stosunek pracy wygasł w następstwie nieprzyjęcia propozycji pracy w siedzibie Głównego Inspektora Rybołówstwa Morskiego albo w ośrodkach zamiejscowych Głównego Inspektora Rybołówstwa Morskiego bądź niezaproponowania im pracy w tych jednostkach⁹², przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości uzależnionej od stażu pracy pracownika. Na podstawie art. 13 ust. 5 tej ustawy pracownikom przysługiwała odprawa w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

⁸⁹ Wyrok SN z 1.04.2015 r., I PK 211/14, Lex nr 1745824.

⁹⁰ Wyrok SN z 12.04.2012 r., I PK 144/11, Lex nr 1219488.

⁹¹ Wyrok SN z 6.01.2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347.

⁹² Artykuł 12 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim oraz niektórych innych ustaw.

- 3) czteromiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Analogicznie do rozwiązania zawartego w ustawie o zwolnieniach grupowych w ustawie o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim oraz niektórych innych ustaw posłużono się regułą, że im dłuższy okres zatrudnienia, tym wyższa kwota odprawy⁹³. Przyjęte kryterium dyferencjacji świadczeń finansowych to 6 miesięcy i 3 lata. Jeżeli chodzi o pierwszy ze wskazanych poziomów sześciomiesięcznego stażu pracy, to z punktu widzenia analizowanej regulacji nie ma znaczenia, czy pracownik był zatrudniony przez miesiąc, czy przez 5 miesięcy. Nawet bardzo krótki staż pracy, w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim oraz niektórych innych ustaw, uprawnia do otrzymania odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę⁹⁴.

Prawo do odprawy na analogicznych zasadach jak w ustawie o zwolnieniach grupowych zostało przyznane także w związku z wygaśnięciem stosunków pracy kierowników i pracowników dotychczasowych Biur Terenowych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych⁹⁵, pracowników Krajowego Zarządu Parków Narodowych⁹⁶, pracowników Polskiej Agencji Kosmicznej⁹⁷, pracowników ANR i ARR w związku z przekształceniem tych Agencji w KOWR⁹⁸, pracowników Biura Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów⁹⁹, pracowników wydziałów i działów monitoringu środowiska oraz laboratoriów wojewódzkich inspektoratów ochrony środowiska oraz pracowników innych komórek organizacyjnych wojewódzkich inspektoratów ochrony środowiska¹⁰⁰, pracowników zatrudnionych w urzędach terenowych

⁹³ A. Wypych-Żywicka, *Odprawa pieniężna...*, s. 1053.

⁹⁴ Analogicznie do K.W. Baran, *Odprawy pieniężne...*, s. 73.

⁹⁵ Artykuł 10 ust. 3, 4 i 7 ustawy o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa i innych ustaw.

⁹⁶ Artykuł 159 ust. 3 w zw. z art. 160 ust. 1 i 5 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody.

⁹⁷ Artykuł 4 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy o Polskiej Agencji Kosmicznej oraz ustawy o działach administracji rządowej, Dz.U. poz. 1248.

⁹⁸ Artykuł 51 ust. 7, 9 i 10 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o KOWR.

⁹⁹ Artykuł 190 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. poz. 1669.

¹⁰⁰ Artykuł 19 ust. 1, 4 i 9 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o Inspekcji Ochrony Środowiska oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1479.

organów administracji państwowej stopnia podstawowego¹⁰¹, pracowników Biura Trybunału Konstytucyjnego¹⁰², pracowników urzędów wojewódzkich, urzędów rejonowych i zamiejscowych jednostek tych urzędów, mających siedziby na obszarze powiatu, urzędów terenowych organów rządowej administracji specjalnej i jednostek organizacyjnych wchodzących w skład rządowej administracji ogólnej, biur wojewódzkich sejmików samorządowych mających siedziby na obszarze województwa, urzędów miejskich stref usług publicznych mających siedziby w miastach będących siedzibami starostw powiatowych¹⁰³ oraz pracowników Biura Rzecznika Interesu Publicznego¹⁰⁴.

Zbieżne rozwiązanie zastosowano również w stosunku do pracowników administracyjnych, pomocniczych i obsługi zatrudnionych w odpowiednich jednostkach organizacyjnych NSA w związku ze zniesieniem w 2004 r. zamiejscowych ośrodków NSA i utworzenia w ich miejsce wojewódzkich sądów administracyjnych¹⁰⁵. Odprawa pieniężna wypłacana w związku z wygaśnięciem stosunków pracy pracowników zamiejscowych ośrodków NSA miała swoje źródło w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy¹⁰⁶, zastąpionej następnie przez ustawę z 13 marca 2003 r. Wskazano wówczas, iż pracownikom reorganizowanych jednostek organizacyjnych z tytułu wygaśnięcia stosunków pracy przysługuje odprawa pieniężna na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Szczególne odesłanie do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z wygaśnięciem stosunku pracy zastosowano w stosunku do pracowników Krajowej Informacji Skarbowej, izb administracji skarbowej

¹⁰¹ Artykuł 33 ust. 1 zdanie 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych.

¹⁰² Artykuł 13 ust. 1 pkt 2, ust. 2 i 5 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o organizacji i trybie postępowania przed TK oraz ustawę o statusie sędziów TK.

¹⁰³ Artykuł 52 ust. 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną.

¹⁰⁴ Artykuł 60 ust. 3, 4 i 8 pkt 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów, Dz.U. Nr 218, poz. 1592.

¹⁰⁵ Zgodnie z art. 90 § 1 w zw. z art. 91 § 2 i 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

¹⁰⁶ Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19.

i Krajowej Szkoły Skarbowości¹⁰⁷, Głównego Urzędu Cei¹⁰⁸, Komitetu Badań Naukowych¹⁰⁹, Generalnego Inspektoratu Celnego i regionalnych inspektoratów celnych¹¹⁰, Fundacji „Polska Agencja Rozwoju Regionalnego”¹¹¹, Rządowego Centrum Studiów Strategicznych¹¹², Urzędu Służby Cywilnej¹¹³, Głównego Inspektora Inspekcji Handlowej¹¹⁴, Instytutu Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur¹¹⁵, urzędów obsługujących Komisję Papierów Wartościowych i Giełd oraz Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych¹¹⁶, Generalnej Dyrekcji Dróg Publicznych, Głównego Inspektoratu Inspekcji Nasiennej, Głównego Inspektoratu Ochrony Roślin, Urzędu Generalnego Konserwatora Zabytków, Komitetu Kinematografii, Państwowego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń, Krajowego Urzędu Pracy, Urzędu Regulacji Telekomunikacji, Urzędu Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, Urzędu Kultury Fizycznej i Sportu, Urzędu Mieszkalnictwa i Rozwoju Miast, Polskiego Centrum Badań i Certyfikacji, Centralnego Inspektoratu Standaryzacji, Głównego Inspektoratu Skupu i Przetwórstwa Artykułów Rolnych, Głównego Urzędu Cei, Generalnego Inspektoratu Celnego, wojewódzkich inspektoratów inspekcji nasiennej, wojewódzkich inspektoratów ochrony roślin, Agencji Budowy i Eksploatacji Autostrad, Agencji Techniki i Technologii, Agencji

¹⁰⁷ Artykuł 170 ust. 1 i 4 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej.

¹⁰⁸ Artykuł 32 ust. 1 i 13 ustawy z dnia 20 marca 2002 r. o przekształceniach w administracji celnej oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 41, poz. 365.

¹⁰⁹ Artykuł 4 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy o Komitecie Badań Naukowych.

¹¹⁰ Artykuł 27 ust. 1, 3 i 6 ustawy z dnia 7 czerwca 2002 r. o zniesieniu Generalnego Inspektora Celnego, o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

¹¹¹ Artykuł 6 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 8 maja 2002 r. o likwidacji Polskiej Agencji Rozwoju Regionalnego oraz o zmianie ustawy o zasadach wspierania rozwoju regionalnego i ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

¹¹² Artykuł 11 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 17 lutego 2006 r. o likwidacji Rządowego Centrum Studiów Strategicznych.

¹¹³ Artykuł 124 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej.

¹¹⁴ Artykuł 19 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 10 lipca 2008 r. o zniesieniu Głównego Inspektora Inspekcji Handlowej, o zmianie ustawy o Inspekcji Handlowej oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 157, poz. 976.

¹¹⁵ Artykuł 27 ust. 1 pkt 3, ust. 2 i 4 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o Polskim Instytucie Ekonomicznym, Dz.U. poz. 1735.

¹¹⁶ Artykuł 65 ust. 3 w zw. z art. 74 ust. 1 i w zw. z art. 75 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, Dz.U. Nr 157, poz. 1119.

Rezerw Artykułów Sanitarnych, Agencji Prywatyzacji, Państwowej Agencji Inwestycji Zagranicznych S.A. i Polskiej Agencji Informacyjnej S.A.¹¹⁷

Ustawodawca użył niejasnego sformułowania, że w razie wygaśnięcia stosunków pracy wspomnianych pracowników przysługują im świadczenia przewidziane dla pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązuje się z powodu likwidacji pracodawcy.

Zasadniczo przepisy ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Przepisów tych nie stosuje się jednak w odniesieniu do ustania stosunku pracy w wyniku zdarzeń prawnych, w tym wygaśnięcia, nawet jeśli nie jest to wygaśnięcie, o którym mowa w Kodeksie pracy, ale przewidziane w przepisach szczególnych, regulujących przekształcanie struktur administracji rządowej¹¹⁸. Niemniej, zdaniem Sądu Najwyższego, pomimo niezastosowania wyraźnego odesłania do ustawy o zwolnieniach grupowych, to w razie wygaśnięcia stosunków pracy pracowników przekształcanych jednostek organizacyjnych pracownikom tym przysługuje odprawa pieniężna na zasadach wyrażonych w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych¹¹⁹. Taka wykładnia jest prawidłowa ze względu na cel tych przepisów, jakim było zapewnienie pracownikom, których stosunki pracy wygasły w związku z dokonaną reorganizacją administracji, odpowiednich świadczeń mających zrekompensować im utratę zatrudnienia, spowodowaną czynnikami niezależnymi od pracowników¹²⁰.

Zastosowanie art. 8 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych do wygaśnięcia stosunków pracy powoduje nabycie przez pracownika prawa do odprawy.

¹¹⁷ Artykuł 71 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 1 marca 2002 r. o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 25, poz. 253.

¹¹⁸ Odmienne K.W. Baran, *Uprawnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych*, MPP 2006, nr 5, s. 244.

¹¹⁹ Uchwała SN z 23.01.2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2019, nr 7, poz. 80 z glosą S. Driczńskiego, OSP 2021, nr 3, s. 20; uchwała SN z 24.04.2002 r., III ZP 14/01, OSNP 2002, nr 19, poz. 454.; wyrok SN z 11.02.2021 r., II PSKP 11/21, Lex nr 3119715; wyrok SN z 5.11.2020 r., II PK 16/19, Lex nr 3075156; wyrok SN z 28.10.2020 r., I PK 76/19, Lex nr 3070386.

¹²⁰ Uchwała SN z 23.01.2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2019, nr 7, poz. 80 z glosą S. Driczńskiego, OSP 2021, nr 3, s. 20.

W rezultacie doprowadzenie do wygaśnięcia stosunku pracy w toku reorganizacji jednostki organizacyjnej sfery publicznej wywołuje dwa nierozzerwalnie związane ze sobą skutki. Pierwszy to ustanie stosunku pracy, a drugi to powstanie prawa do odprawy, która stanowi rekompensatę dla pracownika za definitywną utratę pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (za „odprawienie” pracownika), zatem odprawa przysługuje nie tylko z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy, ale przede wszystkim z tytułu uwolnienia się pracodawcy od ciążącego na nim zobowiązania. Pracodawca, wypłaciwszy odprawę, zwalnia się z wynikającego z zawartej umowy o pracę obowiązku zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem¹²¹. Z tych przyczyn uważam za słuszne przyznawanie odpraw pracownikom reformowanych jednostek organizacyjnych struktur państwa, których stosunki pracy wygaszono.

3.5.2. Odszkodowanie

Z dniem 6 grudnia 1994 r. weszła w życie ustawa z dnia 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych, na mocy której kolegia odwoławcze przy sejmikach samorządowych stały się samorządowymi kolegiami odwoławczymi (art. 29 ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych). Z dniem powołania samorządowych kolegiów odwoławczych, jednak nie wcześniej niż 1 stycznia 1995 r., wygasł stosunek pracy etatowych i pozaetatowych członków kolegiów odwoławczych przy sejmikach samorządowych. Na skutek wygaśnięcia stosunków pracy pracownikom przyznano odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia (art. 30 ust. 5 ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych)¹²². Wspomniane odszkodowanie odpowiada w swej istocie cechom odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bądź niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy.

¹²¹ Wyrok SN z 1.04.2015 r., II PK 134/14, Lex nr 1682206.

¹²² M. Frąckiewicz, *Komentarz do art. 30 ustawy o samorządowych kolegiach odwoławczych*, [w:] *Ustawa o samorządowych kolegiach odwoławczych. Komentarz*, M. Frąckiewicz, M. Terlikowska, Warszawa 2019, s. 103.

3.5.3. Świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa

Inne zasady rekompensowania wygaśnięcia stosunku pracy zastosowano do pracowników jednostek organizacyjnych administracji publicznej zatrudnionych na podstawie mianowania. Zostali oni bowiem wyłączeni z zakresu stosowania przepisów o zwolnieniach grupowych, więc nie przysługuje im odprawa przewidziana w art. 8 tej ustawy¹²³. W związku z wygaśnięciem stosunku pracy mianowanych pracowników przekształcanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej pracownikom tym przyznawane jest świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa na podstawie art. 13¹ ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹²⁴.

Z treści art. 13¹ ustawy o pracownikach urzędów państwowych wynika, iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie, w okresie między ustaniem zatrudnienia w likwidowanym lub reorganizowanym urzędzie a podjęciem pracy lub działalności gospodarczej, urzędnikowi temu przysługuje świadczenie pieniężne ze środków budżetu państwa, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Świadczenie to nie przysługuje urzędnikowi państwowemu, który nabył prawo do emerytury. Jeżeli były urzędnik pobiera zasiłek wychowawczy, chorobowy albo macierzyński, to wysokość świadczenia pieniężnego ulega odpowiedniemu obniżeniu. Okres pobierania świadczenia pieniężnego wlicza się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz do okresów zatrudnienia. Od świadczenia pieniężnego urząd odprowadza składkę na ubezpieczenie społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy.

¹²³ Ł. Pisarczyk, *Uprawnienia przysługujące w związku z ustaniem stosunku pracy z mianowania*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. IV: *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017, s. 585; uchwała SN(7) z 19.03.1992 r., I PZP 64/91, OSNC 1992, nr 7–8, poz. 120.

¹²⁴ Dz.U. Nr 31, poz. 214, dalej cyt. jako ustawa o pracownikach urzędów państwowych.

Świadczenie pieniężne było wypłacone m.in. mianowanym pracownikom urzędów terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego¹²⁵, urzędów wojewódzkich, urzędów rejonowych i zamiejscowych jednostek tych urzędów, mających siedziby na obszarze powiatu, urzędów terenowych organów rządowej administracji specjalnej i jednostek organizacyjnych wchodzących w skład rządowej administracji ogólnej, biur wojewódzkich sejmików samorządowych mających siedziby na obszarze województwa, urzędów miejskich stref usług publicznych mających siedziby w miastach będących siedzibami starostw powiatowych, wojewódzkich (okręgowych) komendantów, inspektorów i kierowników i ich zastępców: komendy wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej, komendy wojewódzkiej Policji, kuratorium oświaty, okręgowej delegatury Państwowej Inspekcji Skupu i Przetwórstwa Artykułów Rolnych, okręgowego inspektoratu inspekcji nasiennej, wojewódzkiego inspektoratu nadzoru farmaceutycznego, wojewódzkiego inspektoratu ochrony roślin, wojewódzkiego inspektoratu ochrony środowiska, wojewódzkiego inspektoratu Państwowej Inspekcji Handlowej, wojewódzkiego inspektoratu weterynarii, wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej, wojewódzkiego oddziału Państwowej Służby Ochrony Zabytków¹²⁶ czy też pracownikom Biura Rzecznika Interesu Publicznego¹²⁷.

Świadczenie pieniężne przewidziane w art. 13¹ ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych nie ma charakteru odszkodowawczego. Jest swoistym wynagrodzeniem gwarancyjnym, rodzajem zasiłku pozwalającego na pokrycie kosztów utrzymania pracownika. Pełni więc funkcję alimentacyjną¹²⁸. Przesłanką nabycia przez pracownika prawa do świadczenia

¹²⁵ Artykuł 33 ust 1 i 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych.

¹²⁶ Artykuł 52 ust. 1, art. 53 ust. 1, art. 54 w zw. z art. 56 ust. 1 i w zw. z art. 58 ust. 1 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 ustawy Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną.

¹²⁷ Zgodnie z art. 60 ust. 3, 4 i 8 pkt 1 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów.

¹²⁸ Uchwała SN z 6.09.1991 r., I PZP 40/91, OSNC 1992, nr 4, poz. 54; uchwała SN(7) z 24.05.1991 r., I PZP 1/91, OSNC 1992, nr 1, poz. 2; uchwała SN z 18.04.1991 r., I PZP 8/91, OSNC 1992, nr 2, poz. 22; A. Dubowik, *Komentarz do art. 131 ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, dostęp online: 28.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587545572/343063>;

pieniężnego jest rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym z powodu likwidacji urzędu lub jego reorganizacji. Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie jest uzasadnione, czy nieuzasadnione lub wadliwe z innej przyczyny. Decydujące znaczenie ma fakt rozwiązania stosunku pracy w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym samym urzędzie¹²⁹. Świadczenie pieniężne ma zrekompenzować zwolnionemu z pracy mianowanemu pracownikowi brak pracy i brak wynagrodzenia do czasu podjęcia nowej pracy lub działalności gospodarczej, ale nie dłużej niż przez 6 miesięcy. Nie ulega wątpliwości, że taki cel tego świadczenia pozostaje aktualny zarówno w przypadku pozostawania bez pracy na skutek ustania stosunku pracy, od którego pracownik nie odwołał się do sądu (bądź oddalono jego powództwo o przywrócenie do pracy), jak i pozostawania bez pracy w okresie od ustania stosunku pracy do jego reaktywacji na skutek wyroku Sądu. Podobną funkcję pełni wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przysługujące pracownikowi przywróconemu do pracy¹³⁰.

4. Szczególne znaczenie roszczeń pracowników w związku z wygaśnięciem stosunku pracy w toku reformy administracji publicznej

Podstawowe kwestie związane z przysługującymi pracownikowi roszczeniami w razie wygaśnięcia stosunku pracy omówiono w rozdziale I niniejszej rozprawy, w części obejmującej rozważania na temat prawa do sądu w razie wygaśnięcia stosunku pracy. Warto przypomnieć, że zgodnie z ogólną regułą w razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy i dochodzenie przywrócenia go do pracy albo odszkodowania (art. 67 w zw. z art. 56 § 1 k.p.). W odróżnieniu

E. Plesnarowicz-Durska, *Komentarz do art. 131 ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, dostęp online: 28.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587388163/185603>.

¹²⁹ Wyrok SN z 2.03.2010 r., II PK 246/09, Lex nr 574533.

¹³⁰ Wyrok SN z 2.03.2010 r., II PK 246/09, Lex nr 574533; wyrok SN z 26.11.2002 r., I PKN 659/00, Lex nr 577449; A. Kisielewicz, *Pracownicy samorządowi...*, s. 10–11.

od uprawnień pracownika w razie wadliwego bądź niezasadnego rozwiązania z nim stosunku pracy, w przypadku bezpodstawnego uznania przez pracodawcę, że stosunek pracy wygaś, pracownik nie może domagać się wynagrodzenia za gotowość do pracy (art. 81 k.p.)¹³¹ czy też ustalenia istnienia jego stosunku pracy (art. 189 k.p.c.)¹³².

Roszczenia pracowników w związku z wygaśnięciem stosunku pracy mają istotne znaczenie przy wygaszaniu stosunków pracy pracowników przekształcanych lub likwidowanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej. Mogłoby się bowiem wydawać, że ustawodawca zadbał o uniknięcie zagrożeń w postaci dochodzenia przez pracowników roszczeń związanych z ustaniem stosunków pracy poprzez użycie formuły o „wygaśnięciu” zamiast o „rozwiązaniu” stosunków zatrudnienia¹³³. Z instytucją wygaśnięcia stosunku pracy wiązą się zatem dość niekorzystne dla pracownika konsekwencje, których skutkiem jest ograniczona możliwość zakwestionowania prawidłowości jego ustania w trybie typowym dla takich zdarzeń. Ustawodawca zdecydował, iż instytucje ochronne towarzyszące rozwiązywaniu stosunku pracy nie znajdują zastosowania w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy¹³⁴. Kognicja sądów pracy w przypadku wygaśnięcia relacji łączącej pracownika i pracodawcę jest bardzo skromna. W szczególności nie obejmuje możliwości badania motywów działania pracodawcy¹³⁵.

Mechanizm wygaszania stosunków pracy w toku reformy administracji powoduje ustanie tego rodzaju więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę w zasadzie bez możliwości kontroli przez sąd pracy przyczyn, dla których to nastąpiło, a zwłaszcza przez pryzmat zasadności decyzji pracodawcy. Z konstytucyjnej zasady prawa do sądu wynika jednak, że pracownik powinien mieć możliwość zakwestionowania bezprawnego wygaśnięcia jego stosunku pracy¹³⁶.

¹³¹ Wyrok SN z 29.03.1978 r., I PR 20/78, OSNC 1978, nr 11, poz. 215; B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach...*, s. 7.

¹³² Wyrok SN z 20.03.2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 193; A. Sobczyk, *Niewłaściwe ustanie...*, s. 9.

¹³³ S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 25.

¹³⁴ B. Bury, *Sądowa weryfikacja...*, s. 197–198.

¹³⁵ S. Płazek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 25.

¹³⁶ H. Szewczyk, *Podstawowe problemy reformy...*, s. 22.

Na tle przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników przekształcanej lub likwidowanej struktury administracji publicznej powstaje wątpliwość, czy pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. Jak wynika ze stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale z dnia 24 kwietnia 2002 r., pracownik może skutecznie dochodzić przed sądem pracy przywrócenia do pracy, jeżeli jest w stanie wykazać, że będące przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy niezłożenie propozycji nowych warunków pracy lub płacy wiązało się z dyskryminacją jego osoby. Postępowanie pracodawcy w takich przypadkach należy bowiem oceniać jako przejaw dyskryminacji, gdyż wynika ona nie z aktu wygaśnięcia stosunku pracy, ale jest konsekwencją wyrażenia woli pracodawcy niezaproponowania pracownikowi dalszego zatrudnienia¹³⁷.

Co więcej, zdaniem E. Włodkowskiej roszczenia z art. 67 k.p. przysługują pracownikowi w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, które polegałoby na nieprawidłowym ustaleniu, że wystąpiło zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli naruszenie przepisów w tym zakresie polegałoby na oczywistej omyłce pracodawcy, który stwierdził wygaśnięcie stosunku pracy, pomimo że skutek ten nie nastąpił, a pracownikowi temu uniemożliwiono dalsze wykonywanie obowiązków pracowniczych, to właściwe byłoby roszczenie o dopuszczenie go do wykonywania pracy¹³⁸. Niemniej z reguły zakończenie procedury przekształcania bądź likwidacji jednostki organizacyjnej zatrudniającej tych pracowników prowadzi do ustania bytu prawnego dotychczasowego pracodawcy, a w jego miejsce powstaje nowy podmiot. Uważam, że w takim przypadku aktualizuje się norma prawna wyrażona w art. 45 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Oznacza to, że w razie likwidacji urzędu, w którym dotychczas zatrudniony był pracownik, może on domagać się tylko odszkodowania. Nie jest bowiem możliwe przywrócenie go do pracy u dotychczasowego pracodawcy, który w wyniku danej reformy uległ likwidacji.

¹³⁷ Uchwała SN z 24.04.2002 r., III ZP 14/01, OSNP 2002, nr 19, poz. 454.

¹³⁸ E. Włodkowska, *Wygaśnięcie stosunku pracy...*, s. 170–171.

W razie sporu co do tego, czy łącząca strony umowa o pracę wygasła, pracownik może żądać przed sądem pracy ustalenia faktu prawnego, który spowodował ustanie stosunku pracy, jeżeli ma w tym interes prawny. Jeżeli pracownik występuje z takim roszczeniem, to sąd obowiązany jest orzec o rzeczywistej przyczynie zakończenia stosunku pracy, niezależnie od jej skonkretyzowania przez pracownika¹³⁹. Sąd pracy może bowiem badać nie tylko, czy stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy przez pracodawcę nie narusza przepisów prawa. W ramach kontroli wygaśnięcia tego stosunku prawnego można badać okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego¹⁴⁰.

Powyższa analiza wskazuje, że prawo do sądu zostało w zaskarżonych regulacjach ograniczone w zakresie materii spraw, w których przysługuje dostęp do uruchomienia procedury sądowej. Jednakże takie materialnoprawne ograniczenie prawa dostępu do sądu wynika z istoty wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, konstrukcji normatywnej dopuszczalnej, co do istoty, na gruncie Konstytucji i uzasadnionej w niniejszej sprawie zadaniami i celami ustaw reformujących administrację publiczną. Trybunał Konstytucyjny stoi przy tym na stanowisku, że dopuszczalna na gruncie Konstytucji konstrukcja normatywna wygaśnięcia stosunków pracy w związku z reformami administracji publicznej i przejściem pracowników do innego pracodawcy, winna być traktowana jako instytucja nadzwyczajna, stosowana wyjątkowo. Konstytucyjna dopuszczalność tej instytucji nie oznacza, że w każdej sytuacji prawnej i ze względu na wszelkie cele ustawodawcy będzie ona zgodna z wymogami konstytucyjnymi. W szczególności, gdy posłużenie się przez ustawodawcę konstrukcją normatywną wygaśnięcia stosunków pracy, w związku z przejściem pracowników do innego pracodawcy, wskutek reform w administracji publicznej, doprowadziłoby do pozbawienia tych pracowników prawa do sądu lub ograniczenia tego prawa uzasadniającego ocenę, że regulacje prawne, które to spowodowały, są niezgodne z art. 45 ust. 1 Konstytucji.

¹³⁹ Wyrok SN z 13.03.1984 r., I PRN 23/84, OSPiKA 1985, nr 6.

¹⁴⁰ Wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 124 z glosą Ł. Pisarczyka, OSP 2011, nr 12, s. 131.

5. Zgodność przepisów o wygaszaniu stosunków pracy z Konstytucją RP

Stosowanie instytucji wygaśnięcia stosunków pracy w toku reformy administracji publicznej podlega ocenie w kontekście zgodności z konstytucyjnymi wzorcami ochrony stosunku pracy oraz zachowania podstawowych praw pracownika.

Na początku należy wyraźnie podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny dopuszcza wprowadzanie przez ustawodawcę (państwo), a następnie stosowanie przez pracodawcę publicznego (państwo) przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników administracji publicznej. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego ochrona praw nabytych nie może bowiem iść tak daleko, aby uniemożliwiała zasadniczą reformę systemu regulującego funkcjonowanie organów administracji publicznej. Trybunał stwierdził, że pewność prawa podlega ograniczeniu, gdy przemawia za tym inna zasada prawno-konstytucyjna albo gdy ze względów obiektywnych zachodzi potrzeba dania pierwszeństwa określonej wartości chronionej bądź znajdującej oparcie w przepisach Konstytucji. Z zasady ochrony zaufania do prawa stanowionego przez państwo nie może wynikać bezgraniczne zaufanie obywateli, że pewne unormowanie ich praw i obowiązków nie ulegnie na przyszłość zmianie na ich niekorzyść. Reforma ustroju państwa, w tym ustroju administracji publicznej, dotyczy samych fundamentów ładu publicznego w państwie. W takim przypadku istnieją wystarczająco silne argumenty przemawiające za odstąpieniem od zasady stabilności i pewności prawa. Zmiana warunków społecznych lub gospodarczych może wymagać zmian regulacji prawnych, w tym również zmian w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunków pracy¹⁴¹.

Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunków pracy zawarta w przepisach reformujących administrację publiczną nie może być oceniona jako zaskoczenie dla pracowników, a tym samym niezgodna z zasadą zaufania obywatela do państwa. Świadczy o tym stosowanie okresu *vacatio legis* pomiędzy opublikowaniem ustawy w Dzienniku Ustaw a dniem wejścia w życie tej ustawy. Ponadto tego rodzaju przepisy wskazują okres, po upływie którego następuje wygaśnięcie stosunku

¹⁴¹ Wyrok TK z 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59; wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

pracy bądź ściśle oznaczoną datę wygaśnięcia stosunku pracy, jeżeli przed upływem tego okresu pracownikom nie zaproponowano nowych warunków pracy albo w razie odmowy przyjęcia przez pracownika tych warunków. Dodatkowo z reguły pracodawca bądź wyznaczony pełnomocnik mają obowiązek powiadomienia pracowników w ustalonym w ustawie terminie o zmianach, jakie mają nastąpić w ich stosunkach pracy. Trybunał zwrócił także uwagę, że okresy przejścia do nowego pracodawcy i do wygaśnięcia stosunków pracy odpowiadają często co najmniej trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia umowy o pracę¹⁴². Ze stanowiska Trybunału Konstytucyjnego wynika zatem wniosek, że zastosowane instytucje prawne mają przygotować pracowników do wygaśnięcia stosunku pracy. Tym samym nie stanowią elementu zaskoczenia pracowników ustaniem ich stosunków pracy z mocy prawa¹⁴³.

Ponadto według Trybunału Konstytucyjnego zasada ochrony pracy jest z jednej strony normą programową skierowaną do pracodawcy. Z drugiej zaś strony, ma ona odniesienie do szeregu innych przepisów konstytucyjnych, w tym do przepisów określających prawa i obowiązki konstytucyjne. Naruszenie pewnych praw lub wolności konstytucyjnych powoduje w konsekwencji naruszenie zasady ochrony pracy określonej w art. 24 Konstytucji RP. Trybunał nie wyklucza, że zasada ochrony pracy z art. 24 Konstytucji RP może stanowić w pewnych przypadkach samoistny, bezpośredni wzorzec kontroli konstytucyjnej. Niemniej zdaniem Trybunału przepis ten stanowi przede wszystkim wzorzec kontroli pośredniej (II stopnia). Niezgodność regulacji prawnych ustawowych lub podustawowych z art. 24 Konstytucji można stwierdzić przede wszystkim wówczas, gdy ustali się, że naruszenie zasady ochrony pracy jest konsekwencją naruszenia przez te regulacje praw lub wolności konstytucyjnych. Tym samym Trybunał Konstytucyjny wyraża zdanie, że przepisy o wygaszaniu stosunków pracy pracowników administracji publicznej, związane niewątpliwie ze sferą ochrony pracy, są zgodne z zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego przez nie prawa, z prawem do sądu oraz z zasadą równości. W rezultacie analizowane przepisy nie naruszają zasady ochrony pracy określonej w art. 24 Konstytucji RP. W kontekście oceny

¹⁴² Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

¹⁴³ Tamże.

przepisów o wygaszaniu stosunków pracy Trybunał Konstytucyjny uważa, że nie ma podstaw, aby traktować art. 24 Konstytucji RP jako bezpośredni i samoistny, oderwany od pozostałych wzorców kontroli, wzorzec kontroli konstytucyjnej.

Z drugiej strony w literaturze, w orzecznictwie sądów powszechnych oraz w stanowiskach Sądu Najwyższego wyrażane jest trafne zdanie o niezgodności konstrukcji wygaszania stosunków pracy w administracji publicznej z Konstytucją RP.

Przepisy o wygaszaniu stosunków pracy pracowników reformowanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej pozostają w sprzeczności z istotą zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, wyrażającą się w ochronie i respektowaniu praw słuszenie nabytych oraz interesów jednostki¹⁴⁴. Wprowadziwszy omawiane przepisy do porządku prawnego, ustawodawca narusza zakaz tworzenia takich konstrukcji normatywnych, które są niewykonalne, stanowią złudzenie prawa i w konsekwencji jedynie pozór ochrony interesów pracownika sfery publicznej funkcjonalnie związanych z treścią ustanowionego prawa podmiotowego¹⁴⁵.

Zgadzam się, że zastosowana wprowadzie przez ustawodawcę, ale ze skutkiem dla pracodawcy, procedura wygaszania stosunków pracy w kierunku zatrudnienia i lepszej realizacji zadań przez daną jednostkę organizacyjną państwa nie jest sprawiedliwa społecznie i nie realizuje założonego celu. Pogląd ten opiera się na założeniu, że nie doszło do realnego doboru pracowników do pozostawania w zatrudnieniu poprzez rzetelną i obiektywną weryfikację w granicach osób zatrudnionych u danego pracodawcy¹⁴⁶. Ponadto zastosowanie przez prawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy wywołuje niekorzystne konsekwencje co do możliwości merytorycznego rozpoznania przez sąd pracy przyczyn ustania stosunku pracy, co pozostaje również w sprzeczności z art. 45 ust. 1 Konstytucji, gwarantującym każdemu prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Wyrok TK z 19.12.2002 r., K 33/02, OTK-A 2002, nr 7, poz. 97.

¹⁴⁵ Tamże.

¹⁴⁶ Wyrok SO w Zielonej Górze z 27.02.2018 r., IV Pa 6/18, Lex nr 2456308.

¹⁴⁷ Stanowisko Rzecznika Praw Obywatelskich wyrażone we wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu

Jak słusznie zauważył Rzecznik Praw Obywatelskich, zrównanie przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników struktur administracji publicznej z przepisami o wygaśnięciu stosunku pracy przewidzianymi w Kodeksie pracy i w pragmatykach pracowniczych umożliwia pracodawcom swobodne zwalnianie pracowników, bez konieczności respektowania klauzuli generalnej zasadności wypowiedzania stosunków pracy, a więc z naruszeniem standardów ochrony pracy wynikających z art. 24 Konstytucji RP. Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił uwagę, że sytuacja prawna pracowników administracji publicznej przedstawia się szczególnie. Ich pracodawcą jest państwo jako „globalny pracodawca”, znajdujące się w sytuacji korzystniejszej niż pracodawcy prywatni. Posiada bowiem zdolność regulacyjną, polegającą na możliwości przyjmowania określonych aktów prawnych normujących w sposób bezwzględnie obowiązujący sytuację prawną pracowników. Wspomniana szczególna pozycja państwa nie może w demokratycznym państwie prawnym być wykorzystywana do zwolnienia się wobec pracowników z obowiązków, które muszą realizować pracodawcy prywatni. Wszelkie zróżnicowanie w tym zakresie musi znajdować przekonywające uzasadnienie w samej treści stosunku prawnego łączącego państwo jako „globalnego pracodawcę” z pracownikami. W przeciwnym przypadku władztwo publiczne staje się narzędziem szczególnie i w sposób uprzywilejowany traktującym państwo jako „globalnego pracodawcę”¹⁴⁸.

Osoby objęte przepisami o wygaszaniu stosunków pracy były pracownikami państwowymi. Natomiast gdy państwo występuje z jednej strony jako pracodawca, a z drugiej strony jako ustawodawca, staje się w ten sposób szczególnie silną w porównaniu z innymi pracodawcami stroną stosunku pracy w relacji do pracownika. Zasada zaufania obywatela do państwa oraz zasada ochrony pracy powinny być w takich przypadkach respektowane w sposób kwalifikowany¹⁴⁹. W imię ochrony pracownika jako „słabszej” strony stosunku pracy nie można wprowadzać odstępstw od minimalnych,

informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko, ustawy o zniesieniu Głównego Inspektora Inspekcji Handlowej, o zmianie ustawy o Inspekcji Handlowej oraz niektórych innych ustaw oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych przywołane w wyroku TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

¹⁴⁸ Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

¹⁴⁹ P. Litwiniuk, M. Wiącek, *Przekształcenie podstawy prawnej...*, s. 320.

powszechnie obowiązujących standardów trwałości stosunków pracy. Przepisy Kodeksu pracy o ochronie stosunku pracy (m.in. art. 38, 39, 41) urzeczywistniają wyrażoną w art. 24 Konstytucji RP zasadę obowiązku ochrony pracy, zobowiązując państwo i jego władze do podejmowania odpowiednich działań, także legislacyjnych, których celem jest ochrona praw i interesów pracowników¹⁵⁰.

Ustawodawca, wprowadziwszy przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy w toku reformy administracji publicznej, odstępuje od konstytucyjnego obowiązku stworzenia gwarancji prawnych ochrony pracownika przed nieuzasadnionymi działaniami pracodawcy. Państwo jako globalny podmiot zatrudniający nie jest skrępowany jakimikolwiek przesłankami merytorycznymi. Całkowicie dowolnie może decydować o dalszym losie dotychczasowych pracowników. Wygaśnięcie stosunków pracy pozbawia pracowników w pewnym sensie ochrony sądowej, która jest co prawda otwarta w znaczeniu formalnym, ale sąd nie bada przyczyn niezaproponowania pracownikowi przez pracodawcę nowych warunków pracy i płacy¹⁵¹.

Jak słusznie podkreślił A.M. Świątkowski, ustawodawca stosując przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników reorganizowanych jednostek organizacyjnych państwa, w imię racji politycznych rezygnuje z gwarancji prawnych służących ochronie trwałości stosunku pracy. Zastępuje ochronne przepisy prawa pracy normami prawnymi umożliwiającymi obejście przepisów nakazujących pracodawcy przestrzeganie materialnoprawnych i proceduralnych wymagań ustawowych, umożliwiających rozwiązanie stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony albo mianowania. Postępując w ten sposób, ustawodawca ignoruje zasadę ochrony pracy zawartą w art. 24 Konstytucji RP, której celem jest ochrona pracy, jak i osób ją wykonujących¹⁵².

W sytuacji pracowników przekształcanych struktur administracji publicznej pracodawcą jest państwo, co powinno dawać pracownikom poczucie

¹⁵⁰ A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki...*, s. 6–7.

¹⁵¹ S. Trociuk, *Wystąpienie do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie wygaszania stosunku pracy pracownikom Agencji Rynku Rolnego i Agencji Nieruchomości Rolnych*, III.7041.8.2017.LN, dostęp online: 20.12.2021: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rzecznik-ponownie-pisze-w-sprawie-praw-pracownikow-agencji-rynku-rolnego-i-agencji-nieruchomosci>; B. Bury, *Sądowa weryfikacja...*, s. 204.

¹⁵² A.M. Świątkowski, *Pozakodeksowe przypadki...*, s. 10.

bezpieczeństwa prawnego oraz zaufania do tego, że ich stosunek pracy nie zostanie zniesiony bądź przekształcony arbitralnie. Uważam, że przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników reorganizowanych urzędów nie są jednak związane z jakąkolwiek reformą administracji publicznej, która uzasadniałaby zastosowanie instytucji wygaśnięcia stosunków pracy do kształtowania polityki kadrowej. Celem tych przepisów jest bowiem umożliwienie szybkiej zmiany personalnej w strukturach administracji publicznej, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych. Ustawodawca, czyli państwo jako pracodawca publiczny, wprowadzając przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy, traktuje pracowników instrumentalnie, naruszając w ten sposób godność osobistą pracowników¹⁵³. Nie powinna zatem budzić najmniejszych wątpliwości sprzeczność przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy w administracji publicznej z art. 30 Konstytucji RP.

W kontekście analizowanych przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników reformowanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej podnosi się, że ustawodawca, stosując instytucję wygaśnięcia stosunku pracy, doprowadza wobec pracowników do niczym nieuzasadnionego zróżnicowania w prawie do dalszego zatrudnienia¹⁵⁴. Niektórym pracownikom nie proponuje się dalszego zatrudnienia bądź celowo proponuje się im niekorzystne warunki, aby ich nie przyjęli. Oznacza to naruszenie zasady równości i zakazu dyskryminacji wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP.

Rzecznik Praw Obywatelskich zwracał uwagę, że cechą istotną w świetle art. 32 Konstytucji RP jest posiadanie przez osoby zatrudnione w urzędach administracji państwowej statusu pracowniczego. Cecha ta przesądza o uznaniu porównywalnych podmiotów za podobne. Przepisy o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników reformowanych struktur administracji publicznej traktują odmiennie podobne podmioty prawa, charakteryzujące się w równym stopniu wspólną cechą istotną, co prowadzi do odstępstwa od zasady równości. Ta odmienność traktowania polega na tym, że ustawodawca przewidział wygaszanie stosunków pracy z przejętymi pracownikami, jeżeli nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy i płacy, bez określenia kryteriów tych działań. W efekcie pracowników, którym nie zaproponowano

¹⁵³ P. Litwiniuk, M. Wiącek, *Przekształcenie podstawy prawnej...*, s. 322.

¹⁵⁴ S. Trociuk, *Wystąpienie...*

nowych warunków pracy, postawiono w gorszej sytuacji w stosunku do tych pracowników, którym te warunki zaproponowano. Narusza to zatem konstytucyjną zasadę równości wynikającą z art. 32 Konstytucji RP. Zdaniem RPO, aby poszanować zasadę równości, ustawodawca powinien zrezygnować z możliwości indywidualizacji sytuacji prawnych poszczególnych grup pracowników. W odniesieniu do analizowanych przepisów tak nie jest, gdyż ustawodawca wobec przejmowanych pracowników urzędów przewidział możliwość zaproponowania im nowych warunków pracy i płacy, których nieprzyjęcie skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy oraz wprowadził także możliwość niezaproponowania takich warunków, co także prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Ustawodawca jednocześnie odstąpił od wyraźnego określenia pracowników, których ma to dotyczyć, oraz wskazania sytuacji, w których takie rozwiązania mogą być stosowane¹⁵⁵.

Problem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu został również zauważony przez NIK w związku z kontrolą agencji rolnych w 2017 r. W informacji o wynikach kontroli uwypuklono, że zastosowano niekorzystny dla pracowników likwidowanych agencji tryb wygaśnięcia stosunków pracy. Nie wskazano kryteriów, według których Pełnomocnik oraz Prezes ARiMR mieli dokonać wyboru pracowników wygaszanych agencji do nowej jednostki i do ARiMR, a także nie uregulowano kwestii ochrony przed zwolnieniem osób w szczególnej sytuacji, m.in. w wieku przedemerytalnym, członków związków zawodowych, kobiet w ciąży bądź osób korzystających z uprawnień rodzicielskich. Najwyższa Izba Kontroli słusznie podkreśliła, że dawało to podstawę do podejmowania arbitralnych decyzji odnośnie do propozycji dalszego zatrudnienia i nowych warunków pracy. Nie przewidziano możliwości odwołania się pracowników ANR i ARR do Pełnomocnika ds. utworzenia KOWR w przypadku niezłożenia im propozycji zatrudnienia, prowadzącego do wygaśnięcia umowy o pracę. Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi podjął próbę złagodzenia regulacji ustawowych w zakresie redukcji zatrudnienia, formułując wytyczne dla Pełnomocnika do spraw utworzenia KOWR, jednak w dalszym ciągu kryteria, na podstawie których miały zostać dokonane zmiany kadrowe, miały charakter ogólny i wysoce ocenny. W efekcie przeprowadzonej redukcji zatrudnienia wystąpiły istotne braki kadrowe wśród

¹⁵⁵ Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

doświadczonych, posiadających odpowiednie kwalifikacje pracowników i konieczność uzupełnienia stanu osobowego KOWR o niezbędnych specjalistów, a tym samym zwiększania zatrudnienia w okresie późniejszym. Pomimo braku delegacji ustawowej Pełnomocnik wprowadził tryb „odwoławczy” dla pracowników, którym nie złożono propozycji zatrudnienia. Z możliwości „odwołania” w praktyce nie mogły skorzystać jednak wszystkie osoby, którym nie złożono propozycji pracy, przez co mogła zostać naruszona zasada równego traktowania wyrażona w art. 32 Konstytucji RP¹⁵⁶.

Przepisy o wygaszaniu stosunków pracy w administracji publicznej nie są również zgodne z zasadą równego dostępu do służby publicznej.

6. Uwagi końcowe

Podsumowując powyższe rozważania, uważam, że konstrukcja prawna wygaśnięcia stosunków pracy w trakcie reorganizacji administracji publicznej nie odpowiada istocie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy.

Podzielam zdanie, że wykorzystywanie tej instytucji do realizacji zamierzeń ustawodawcy stanowi „niezborność konstrukcyjną wygaśnięcia stosunku pracy”. Wskazana „niezborność” występuje wówczas, gdy z rozwiązania normatywnego przyjętego przez pracodawcę wynika, że stosunek pracy wygasa w przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji o niezaproponowaniu nowych warunków pracy pracownikowi. Natomiast do wygaśnięcia stosunku pracy dochodzi w wyniku zdarzeń niezależnych od woli stron stosunku pracy, a nie w wyniku decyzji pracodawcy o nieprzedłożeniu nowych warunków pracy. Wprowadzanie przez ustawodawcę, a zarazem pracodawcę publicznego, przepisów o wygaśnięciu stosunków pracy pracowników administracji publicznej powoduje celowe wykreowanie zdarzeń prawnych nakierowanych na wygaśnięcie stosunków pracy. Ustawodawca wyraża w ten sposób wolę doprowadzenia do ustania stosunków pracy, podczas gdy element woli

¹⁵⁶ Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli *Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu administracji rolnej*, KRR.430.006.2019, nr ewid. 71/2019/P/18/045/KRR, s. 9-10, dostęp online: 28.11.2021: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,21662,vp,24312.pdf>.

zakończenia więzi prawnej łączącej pracodawcę i pracownika właściwy jest rozwiązaniu stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy w takich okolicznościach stanowi zakamuflowane rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracodawca również w ten sposób świadomie wyłącza zastosowanie regulacji o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Całokształt powyższych okoliczności uzasadnia stosowanie przepisów o ochronie pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy. W konsekwencji zachodzi konieczność weryfikowania, czy przyczyna niezłożenia propozycji zatrudnienia była racjonalna i obiektywna, skoro do ustania stosunku pracy doszło w wyniku aktu woli pracodawcy¹⁵⁷.

Należy się zgodzić z Andrzejem Halickim, że brak wymogu wyjaśnienia przesłanek, które skutkowały niezłożeniem propozycji, może stwarzać pokusę do pozbycia się ze struktur administracji publicznej nie tylko byłych współpracowników organów bezpieczeństwa państwa, ale również wartościowych pracowników, którzy w trakcie swojej kariery zawodowej, działając w dobrej wierze, wyrażali uzasadnione, choć negatywne opinie o funkcjonowaniu jednostki organizacyjnej. W praktyce reguła ta może dotyczyć także członków związku zawodowego, byłych dyrektorów, naczelników, osób pobierających wysokie uposażenia, osób deklarujących określone sympatie polityczne etc.¹⁵⁸ Taka regulacja może zatem prowadzić do woluntaryzmu w doborze pracowników do dalszej pracy, a także do eliminowania pracowników dla pracodawcy „trudnych”, z pozamerytorycznych powodów niechcianych lub niewygodnych¹⁵⁹.

Wiąże się z tym również konstatacja, iż niekiedy „wygaszanie” stosunków pracy obejmuje nieznaczny odsetek dotychczasowej załogi (np. 0,5%). Zwalnianie pracowników w ten sposób mieści się zatem w standardach normalnego ruchu kadrowego prowadzonego z użyciem ogólnych instrumentów selekcji pracowników wynikających z Kodeksu pracy (art. 30) bądź z ustawy o zwalnieniach grupowych, gdyż nie wymaga wszczynania nadzwyczajnych trybów. Rodzi to uzasadnione podejrzenie, że takie zwalnianie pracowników z pracy poprzez wygaszanie stosunku pracy jest działaniem pozornym, gdyż

¹⁵⁷ Wyrok SN z 29.09.2020 r., III PK 164/19, Lex nr 3060574.

¹⁵⁸ A. Halicki, *Analiza projektu ustawy z dnia 31 maja 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej*, MPCiP 2016, nr 8, s. 293.

¹⁵⁹ Wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 533/00, Lex nr 1669703; E. Ura, *Wprowadzenie reform...*, s. 274.

polega na pozbyciu się niechcianej przez danego decydenta osoby, co do pracy której nie istnieją żadne uwagi krytyczne¹⁶⁰.

W tym kontekście na uwagę zasługują wnioski z kontroli Najwyższej Izby Kontroli (NIK) z grudnia 2019 r., dotyczącej zmian w organizacji i funkcjonowaniu administracji rolnej, z których wynika wadliwe przeprowadzenie reformy agend rolnych. W ocenie NIK dokonane przekształcenia w administracji rolnej nie miały negatywnego wpływu na obsługę rolnictwa. Zniesienie Agencji Rynku Rolnego (ARR) oraz Agencji Nieruchomości Rolnych (ANR) i utworzenie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa (KOWR) zostało nierzetelnie przygotowane i nienależycie wdrożone, co niekorzystnie wpłynęło na sytuację pracowników znoszonych podmiotów, ład organizacyjny oraz stan zatrudnienia nowej struktury. W toku kontroli NIK ustaliła, że przygotowując założenia reformy administracji rolnej i decydując się na zlikwidowanie ANR oraz ARR, Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi nie przeprowadził rzetelnych analiz wskazujących na brak efektywności działania obu tych agencji i konieczność powołania KOWR. Zdaniem NIK minister nie dysponował również analizami potwierdzającymi, że wprowadzane zmiany spełnią zakładane cele reformy i zapewnią lepsze wykorzystanie zasobów, przyspieszą realizację zadań, poprawią współpracę oraz przepływ informacji pomiędzy podmiotami działającymi w rolnictwie, a także wpłyną na zmniejszenie kosztów funkcjonowania instytucjonalnej obsługi rolnictwa. Ponadto przyjęcie – w Ocenie Skutków Regulacji do projektów ustaw powołujących KOWR – założenia 30% redukcji zatrudnienia w zlikwidowanych agencjach rolnych nie zostało poparte rzetelnymi danymi określającymi liczbę pracowników niezbędnych do wykonywania zadań przez KOWR¹⁶¹.

Natomiast prosty zabieg semantyczny polegający na użyciu przez ustawodawcę sformułowania „wygaśnięcie” pozwala uniknąć szeregu wad dotychczasowych procedur. Zdejmuje z nowego pracodawcy obowiązek honorowania dotychczasowych stosunków, negocjowania ze związkami zawodowymi, oszczędza też czasochłonnego zwalniania wybranych osób, konieczności formułowania i przestrzegania oficjalnych kryteriów selekcji do zwolnień oraz

¹⁶⁰ S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 25; W. Sanetra, *Potrzeby rewolucji...*, s. 6–7.

¹⁶¹ Informacja o wynikach..., s. 9.

uzasadniania nowych warunków pracy i płacy. Dzięki tej metodzie pracodawca publiczny może decydować na zasadzie swobodnego uznania o losach poszczególnych stosunków pracy, o skali zwolnień, pozwala na włączanie w ten sposób zewnętrznych centrów decyzyjnych, a także na przyjmowanie do pracy nowych osób bezpośrednio po zwolnieniu dotychczasowych, a nawet jeszcze w trakcie ich zwalniania. Jest to też metoda tania, wymagająca wywieśzenia w odpowiednim czasie dwóch list osób: tych, których pozostawia się w zatrudnieniu, i tych, których się zwalnia¹⁶². Ponieważ ustanie stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia następuje z mocy prawa, automatycznie, to z natury rzeczy nie stosuje się wówczas przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy. Ponadto instytucja wygaśnięcia stosunku pracy znacznie ogranicza możliwość dochodzenia przez pracowników roszczeń związanych z bezprawnym zastosowaniem jej przez pracodawcę, zwłaszcza wówczas, gdy przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy jest nadejście określonej daty. Trudno bowiem w takim przypadku sformułować zarzuty wobec pracodawcy¹⁶³.

W świetle powyższego nie zgadzam się ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego wyrażonym w wyroku z dnia 13 marca 2000 r., iż wygaszanie stosunków pracy jest dopuszczalne i zgodne z Konstytucją, gdy odnosi się do gruntownej przebudowy struktur administracji publicznej w wyniku zmiany ustroju państwa. Moim zdaniem nie ma żadnego usprawiedliwienia dla stosowania omawianej konstrukcji prawnej. W rzeczywistości pracodawca publiczny (państwo) może skutecznie przeprowadzić procedurę rozwiązywania stosunków pracy, z zachowaniem poszanowania elementarnych praw pracowników.

Przepisy o wygaszaniu stosunków pracy pracowników reformowanych jednostek organizacyjnych administracji publicznej należy uznać za niezgodne z Konstytucją. Nieuzasadnione stosowanie konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy nie pozwala pracownikom administracji publicznej na planowanie kariery zawodowej, prowadzi do naruszania chociażby zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w tym równego dostępu do służby publicznej), poszanowania godności pracowników czy też zasady ochrony pracy i pozwala pracodawcy na arbitralne decyzje co do kształtowania i rozwiązywania

¹⁶² S. Płażek, *Wygaśnięcie stosunków pracy...*, s. 24.

¹⁶³ A. Dubowik, *Trwałość stosunków pracy...*, s. 131–132.

stosunków pracy pracowników na stanowiskach urzędniczych¹⁶⁴. Omawiane przepisy godzą także w inne wartości konstytucyjne, jak zaufanie obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, ochronę pracy, ochronę godności człowieka oraz równe traktowanie w zatrudnieniu (w tym równy dostęp do służby publicznej).

Warto zauważyć, że pracodawca, wykorzystując instytucję wygaśnięcia stosunków pracy do usunięcia całości bądź części kadry pracowniczej, dopuszcza się obejścia przepisów prawa o rozwiązywaniu stosunków pracy. Dochodzi do uniknięcia dokonywania przez pracodawcę wielu wypowiedzeń stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Konstrukcja wygaśnięcia stosunków pracy w administracji publicznej do złudzenia przypomina zatem zwolnienia grupowe. Podobieństwo do instytucji zwolnień grupowych potwierdzają przepisy o przysługiwaniu pracownikom, których stosunki pracy wygasły, odpraw, odszkodowań bądź świadczenia pieniężnego z budżetu państwa¹⁶⁵.

¹⁶⁴ A. Dubowik, *Zatrudnienie na stanowiskach...*, s. 352; P. Litwiniuk, M. Wiącek, *Przekształcenie podstawy prawnej...*, s. 321–323.

¹⁶⁵ Wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 124 z głosą Ł. Pisarczyka, OSP 2011, nr 12, s. 131.

Zakończenie

Przedmiotem dysertacji była problematyka szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Ostateczne konkluzje poprzedziła analiza problemów dotyczących m.in. pojęcia i konstrukcji prawnej instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, pojęcia szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy oraz funkcji wygaśnięcia stosunku pracy. Niezbędne było także odniesienie się do wartości konstytucyjnych, jakie powinny być brane pod uwagę przy konstruowaniu podstaw prawnych wygaśnięcia stosunku pracy. Podjęto również próbę rozstrzygnięcia charakteru prawnego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Zachodziła także konieczność odwołania się do kontekstu historycznego, w jakim funkcjonuje instytucja wygaśnięcia stosunku pracy. Ponadto analizie poddano szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy. W tym aspekcie należało zbadać, czy konkretny, szczególny przypadek wygaśnięcia stosunku pracy odpowiada istocie wygaśnięcia tego stosunku oraz standardom konstytucyjnym ochrony podstawowych praw pracownika. Dopiero tak szerokie zakreślenie rozważań mogło stać się punktem wyjścia dla sformułowania ostatecznych konkluzji, w tym wniosków *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Analiza obowiązujących rozwiązań prawnych prowadzi do zasadniczego wniosku, że ustawodawca dowolnie i arbitralnie sięga do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Tezę tę potwierdza okoliczność, że legislator wprowadza przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy, które nie odpowiadają pojęciu i konstrukcji prawnej tego sposobu ustania zatrudnienia. Jednocześnie przypadki wygaśnięcia zostały ukształtowane sprzecznie z wartościami konstytucyjnymi.

W aktualnym stanie prawnym przez wygaśnięcie stosunku pracy rozumie się ustanie stosunku pracy z mocy prawa (*ex lege*) w następstwie wystąpienia zdarzenia prawnego wymienionego w ustawie jako przypadek wygaśnięcia stosunku pracy. Przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy mają charakter

przepisów bezwzględnie obowiązujących (*ius cogens*), co oznacza, że ich zastosowanie nie może być wolą stron stosunku prawnego w żaden sposób wyłączone bądź ograniczone. Z moich rozważań wynika, że przez „szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy” należy rozumieć zdarzenia prawne prowadzące do wygaśnięcia stosunku pracy, wskazane w przepisach szczególnych (*lex specialis*) w stosunku do regulacji Kodeksu pracy. *In genere* przypadki te dotyczą szczególnej kategorii pracowników, głównie pracowników sfery budżetowej, zatrudnionych często na podstawie pozaumownego stosunku pracy. Szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy nierzadko odmiennie niż Kodeks pracy regulują zasady wygaśnięcia stosunku pracy tej specyficznej kategorii pracowników. Szczegółność przypadków wygaśnięcia stosunku pracy ujętych w pragmatykach pracowniczych wyraża się także w tym, że pragmatyki te przewidują własne katalogi przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Szczególnymi przypadkami są również przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy wprowadzane do ustaw regulujących reformę określonej struktury administracji publicznej. Tego rodzaju przepisy wprowadzane są do porządku prawnego w związku z przeobrażeniami struktur administracyjnych państwa, aby zmniejszyć zasoby kadrowe w danym sektorze publicznym. Wspomniane regulacje mają też charakter jednorazowy i czasowy, gdyż ustanawiane są na potrzeby przeprowadzenia konkretnej reformy jednostki administracji publicznej. Po zrealizowaniu tego celu przepisy te tracą na znaczeniu i nie są ponownie stosowane.

W związku zaś z tym, że zdecydowana większość przepisów traktujących o wygaśnięciu stosunku pracy dotyczy przyczyn ustania tego stosunku związanych z pracownikiem, szczególne przypadki wygaśnięcia stosunku pracy ulegają podziałowi na przypadki niezależne od woli pracownika oraz przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, które choćby częściowo odzwierciedlają wolę pracownika.

Przyjęłam, że na konstrukcję prawną instytucji wygaśnięcia stosunku pracy składają się funkcje wygaśnięcia stosunku pracy, zgodność tego sposobu ustania stosunku pracy z Konstytucją RP oraz charakter katalogu przyczyn wygaśnięcia tego stosunku prawnego.

Ustaliłam, że wygaśnięcie stosunku pracy stosuje się, aby doprowadzić do automatycznego ustania stosunku pracy, bez konieczności przeprowadzania przez pracownika i pracodawcę czynności prawnej nakierowanej na

zakończenie stosunku pracy. Obecnie zdarza się również, że ustawodawca umożliwia pracodawcy zwiększanie poziomu podporządkowania pracownika poprzez zagrożenie wygaśnięciem stosunku pracy w razie nierealizowania poleceń i decyzji pracodawcy. Wygaśnięcie stosunku pracy pełni wówczas funkcję dyscyplinującą pracownika. Na przykład, jeżeli mianowany pracownik służby cywilnej odmówi złożenia ślubowania, to wygaśnie jego stosunek pracy (art. 70 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej).

Przeprowadzona przeze mnie analiza teoretycznoprawna wskazuje, że przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy muszą odpowiadać standardom konstytucyjnym. Stosowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy powinno uwzględniać zasadę zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, zasadę ochrony pracy, zasadę ochrony godności człowieka, zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, zasadę równego dostępu do służby publicznej i zasadę prawa do sądu. Z poczynionej analizy wynika, że regulacje o ustaniu stosunku pracy z powodu jego wygaśnięcia są zgodne z Konstytucją RP, jeżeli są formułowane z uwzględnieniem istoty oraz funkcji instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, są takie same dla wszystkich pracowników lub chociażby dla danej kategorii pracowników oraz zostały zarezerwowane dla wyjątkowych przypadków, gdy nie ma możliwości dalszego świadczenia pracy oraz doprowadzenia do rozwiązania stosunku pracy. Stosowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy odbywa się zgodnie z Konstytucją RP, jeżeli dany przypadek wygaśnięcia ma wyraźne oparcie w przepisach prawa.

W rozprawie udowodniłam, że w aktualnym stanie prawnym należy przyjąć koncepcję zamkniętego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. O zasadności zaakceptowania koncepcji zamkniętego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy świadczy treść art. 63 k.p., z którego wynika, że stosunek pracy wygasa z przyczyn określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych. Do wygaśnięcia stosunku pracy może zatem dojść jedynie w następstwie zaistnienia zdarzenia prawnego, z którym prawo wprost łączy ten skutek. Za uznaniem koncepcji zamkniętego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy przemawia konieczność ochrony pracownika przed dowolnym i nieopartym żadnym przepisem prawa wygaśnięciem więzi prawnej łączącej go z pracodawcą. Dowolne i nieoparte żadnym przepisem prawa sięganie do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy stanowiłoby pozbawienie pracownika powszechnej i szczególnej ochrony jego

stosunku pracy. Pracownikowi, którego stosunek pracy wygaś, zasadniczo nie przysługuje także odprawa, uprawnienie do ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) czy też wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 81 k.p.). Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy może również ograniczać pracownikowi prawo do sądu. Jedynie w razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy i dochodzenie roszczeń zgodnie z przepisami dotyczącymi uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Zaakceptowanie koncepcji zamkniętego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy doprowadziło mnie do wniosku, że wygaśnięcia stosunku pracy nie powodują sytuacje nieprzewidziane przez prawo. *De lege lata* przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy nie jest utrata przez pracownika zdolności pracowniczej w następstwie jego ubezwłasnowolnienia całkowitego, likwidacja pracodawcy, nabycie przez jedynego współnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wszystkich udziałów w tej spółce oraz śmierć osoby fizycznej zarządzającej jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Do czasu ustawowego uregulowania tych zdarzeń jako przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy należy przyjmować w tych przypadkach konstrukcję porozumianego rozwiązania stosunku pracy. Wyjątkiem od tej zasady jest wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela i nauczyciela akademickiego z powodu utraty pełnej zdolności do czynności prawnych oraz wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela akademickiego z powodu postawienia uczelni publicznej lub niepublicznej w stan likwidacji. Wobec osób wykonujących zawód nauczyciela lub nauczyciela akademickiego ustawodawca ujął w ustawie, że utrata zdolności do czynności prawnych oraz postawienie uczelni publicznej lub niepublicznej w stan likwidacji są przyczynami wygaśnięcia stosunku pracy.

W rozprawie dowiodłam, że zamknięty zbiór przypadków wygaśnięcia stosunku pracy nie jest jednak zupełny i spójny. Instytucja wygaśnięcia stosunku pracy nie może być wprowadzana do porządku prawnego dowolnie. Aktualne przepisy prawa obarczone są wadami i brakami negatywnie oddziałującymi na pojmowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy oraz prawidłowego jej stosowania. W związku z powyższym opowiadam się *de lege ferenda* za modyfikacją zamkniętego katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy

poprzez usunięcie niektórych przepisów o wygaśnięciu tego stosunku oraz dodanie nowych przyczyn ustania stosunku pracy z tej przyczyny.

Z przeprowadzonej przeze mnie analizy wynika, że należy zrezygnować z takich przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy, jak: osiągnięcie przez pracownika określonego w ustawie wieku, upływ okresu mianowania, ustanie członkostwa w spółdzielni oraz upływ sześciomiesięcznego okresu pozostawania przez nauczyciela w stanie nieczynnym.

W dysertacji wykazałam, że przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu osiągnięcia przez pracownika określonego w ustawie wieku nie odpowiadają istocie wygaśnięcia stosunku pracy i są niekonstytucyjne. Ukończenie przez pracownika wieku wskazanego w przepisie danej pragmatyki pracowniczej nie uniemożliwia dalszego wykonywania stosunku pracy. Tego rodzaju przepisy są również niezgodne z zasadą zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, z zasadą wolności pracy, z zasadą ochrony pracy, z zasadą poszanowania godności obywatela oraz z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Stanowią także przejaw przedmiotowego traktowania przez ustawodawcę pracowników naukowych PAN, instytutów badawczych oraz służby zagranicznej.

Podczas analizy szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy dowiodłam, że o rozwiązaniu, a nie o wygaśnięciu stosunku pracy, powinna być mowa w razie upływu okresu mianowania, ustania członkostwa w spółdzielni oraz upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania nauczyciela w stanie nieczynnym. Do ustania stosunku pracy z tych przyczyn dochodzi w drodze wcześniej złożonego oświadczenia woli strony bądź stron stosunku pracy (np. oświadczenie stron stosunku pracy o okresie mianowania, wystąpienie członka spółdzielni za wypowiedzeniem, wykreślenie członka ze spółdzielni, oświadczenia pracodawcy o przeniesieniu nauczyciela w stan nieczynny).

Do instytucji wygaśnięcia stosunku pracy nie przystają także zdarzenia prawne, które w pewnym zakresie odzwierciedlają wolę pracownika w przedmiocie wygaśnięcia stosunku pracy poprzez stwierdzenie, że do nawiązania stosunku pracy doszło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów lub z naruszeniem przepisów prawa, nieusprawiedliwienie nieprzystąpienia do pracy przez nowo zatrudnionego nauczyciela, odmowa złożenia ślubowania, odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy lub do innego urzędu oraz dwukrotna odmowa przyjęcia przez

dyplomate zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych. *De lege ferenda* ustawodawca powinien zrezygnować ze wspomnianych przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Stwierdzenie przez pracodawcę, że nastąpiło zdarzenie prawne uniemożliwiające realizację stosunku pracy, nie może być podstawą wygaśnięcia stosunku pracy. W efekcie nie może stanowić przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy stwierdzenie przez pracodawcę, że doszło do nawiązania stosunku pracy na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo z naruszeniem warunków ustawowych. W tym przypadku wada stosunku pracy zaistniała w chwili zawiązywania stosunku pracy, a nie w czasie jego wykonywania. Z kolei wspomniane „stwierdzenie” wady nawiązania stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny. Potwierdza, że doszło do wadliwego nawiązania stosunku pracy. Wówczas wygaśnięcie stosunku pracy zależy od nakierowanego na ten cel działania pracodawcy, co odpowiada cechom rozwiązania stosunku pracy, a nie jego wygaśnięcia.

Na podstawie przeprowadzonej analizy uznaję, że należy usunąć z katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy niestawienie się przez nowo zatrudnionego nauczyciela do pracy. W tym przypadku stosunek pracy wygaśnie bez względu na to, czy niestawienie się przez nauczyciela do pracy nastąpiło celowo, czy niezależnie od pracownika. Ograniczona zostaje także możliwość odwołania się przez pracownika od aktu wygaśnięcia stosunku pracy do sądu pracy. Zgodnie bowiem z art. 67 k.p. odwołanie do sądu pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy może nastąpić w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy z tej przyczyny następuje automatycznie, więc w trudno w tej sytuacji mówić o naruszeniu przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Nawet gdyby doszło do zaskarżenia przez nowo zatrudnionego nauczyciela aktu wygaśnięcia, to sąd pracy ma ograniczone możliwości badania przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy i zasadności samego aktu wygaśnięcia. Ustawodawca nie przewidział, że niestawienie się przez nauczyciela do pracy może nastąpić z przyczyn niezależnych od pracownika. Przepis o wygaśnięciu stosunku pracy z powodu niestawienia się przez nowo zatrudnionego nauczyciela do pracy jest zatem niezgodny zwłaszcza z zasadą ochrony pracy i z zasadą prawa do sądu. W konsekwencji uważam, że przepis ten powinien zostać uchylony.

Moim zdaniem istotcie wygaśnięcia stosunku pracy nie odpowiada także odmowa pracownika złożenia ślubowania, odmowa wykonania decyzji o przeniesieniu na inne stanowisko pracy lub do innego urzędu oraz dwukrotna odmowa przyjęcia przez dyplomatę zawodowego dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych. Z przeprowadzonych przeze mnie ustaleń wynika, że akt woli pracownika do niepodporządkowania się decyzji pracodawcy o przeniesieniu może zostać wyrażony nawet w sposób dorozumiany. Natomiast nie można domniemywać wygaśnięcia stosunku pracy. W przeanalizowanych przeze mnie wspomnianych przypadkach nie są badane przyczyny wyrażenia tej odmowy. Może się bowiem zdarzyć, że pracownik nie ma sposobności złożenia ślubowania bądź wykonania decyzji pracodawcy o przeniesieniu. Co więcej, ustawodawca nieprawidłowo wykorzystuje instytucję wygaśnięcia stosunku pracy do dyscyplinowania pracowników. Jeżeli pracownik odmówi złożenia ślubowania, odmówi wykonania decyzji o przeniesieniu go na inne stanowisko pracy lub do innego urzędu bądź odmówi przyjęcia dwóch następujących po sobie wyznaczeń stanowiska w placówce zagranicznej lub komórce organizacyjnej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw zagranicznych, to jego stosunek pracy wygaśnie. Ustawodawca, wprowadzając regulacje przewidujące wygaśnięcie stosunku pracy z tych przyczyn, wyposaża pracodawcę publicznego w niczym nieskrępowane uprawnienie do pozbywania się pracowników, którzy nie zaakceptują decyzji pracodawcy. Używanie do tego rodzaju przypadków instytucji wygaśnięcia stosunku pracy prowadzi do pozbawienia pracownika ochrony jego stosunku pracy. Zwiększanie poziomu podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy przy użyciu instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, jest również niezgodne z zasadą zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, z zasadą poszanowania godności pracownika, z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz z zasadą równego dostępu do służby publicznej.

W rozprawie wykazałam także, że ustawodawca dopuszcza się nadużycia instytucji wygaśnięcia stosunku pracy podczas wprowadzania przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy pracowników reformowanych struktur administracji publicznej. Z omówionej w rozprawie problematyki dotyczącej

tw. wygaszania stosunków pracy pracowników administracji publicznej wynika, że konstruowanie tego rodzaju przepisów służy usuwaniu pracowników, którzy z pewnych względów nie odpowiadają założeniom rządzących, np. reprezentują odmienne poglądy polityczne niż oczekiwane. Legislator zezwala w ten sposób na przedmiotowe traktowanie pracowników administracji publicznej przez pracodawcę publicznego. Dochodzi wtedy do naruszenia podstawowych praw pracowników, jak: prawo do ochrony ich stosunku pracy, prawo do poszanowania godności pracowników oraz prawo do sądu. Ustaliłam także, że prawodawca za pomocą przepisów o tzw. wygaszaniu stosunków pracy w administracji wprowadza mechanizmy nieopartego żadnymi kryteriami różnicowania pracowników. Tym samym dopuszcza się naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i równego dostępu do służby publicznej. W rezultacie przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy w razie niezaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy i płacy w zreformowanej jednostce organizacyjnej państwa bądź nieprzyjęcia tych nowych ofert pracy są niezgodne z Konstytucją RP i nie mogą być w dalszym ciągu wykorzystywane do zarządzania kadrami w sferze publicznej.

De lege ferenda powinno nastąpić rozbudowanie katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że w ustawie należałoby umieścić likwidację pracodawcy jako przyczynę wygaśnięcia stosunku pracy. Likwidacja jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą oznacza ustanie jej bytu prawnego. Jest oczywiste, że wówczas nie może być kontynuowany stosunek pracy i zachodzi brak możliwości rozwiązania tego stosunku. Ponadto niezbędne wydaje się wyraźne objęcie przepisem prawa wygaśnięcie stosunku pracy z powodu nabycia przez jedyne go członka zarządu spółki kapitałowej wszystkich udziałów w spółce. Zdarzenie to powoduje odpadnięcie cechy stosunku pracy, jaką jest podporządkowanie pracownicze. W rezultacie nie można mówić o dalszej realizacji stosunku pracy.

Pomimo wyżej przedstawionych, licznych uwag dotyczących zwłaszcza katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, obecnie nie jest chyba pożądana rezygnacja z wygaśnięcia stosunku pracy jako sposobu ustania więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę. Teza ta wydaje się uprawniona mimo tego, że wygaśnięcie stosunku pracy istotnie ogranicza ochronę stosunku pracy pracownika. Wydaje się jednak, że wygaśnięcie stosunku pracy nie jest równoznaczne z całkowitym pozbawieniem pracownika ochrony jego

stosunku pracy. Moim zdaniem ochrona taka polega na ścisłym określeniu w przepisach prawa sytuacji, w których stosunek pracy wygasa. Obowiązkiem prawodawcy jest chronić stosunek pracy, a zatem formułować przepisy prawa odpowiadające istocie i funkcjom wygaśnięcia stosunku pracy. Ponadto omawiana instytucja prawna może być zastosowana tylko, gdy nie ma możliwości dalszego świadczenia pracy oraz złożenia przez strony stosunku pracy oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Ostatecznie istotnym instrumentem ochrony pracy przy wygaśnięciu stosunku pracy jest prawo pracownika do złożenia odwołania do sądu pracy od stwierdzenia pracodawcy, że stosunek pracy wygasł, a następnie zbadania sprawy przez sąd. Wygaśnięcie stosunku pracy ma istotne znaczenie dla ustania stosunku pracy, w związku z czym opowiadam się za utrzymaniem tej instytucji prawnej.

Wykaz aktów prawnych

- Kodeks Napoleona opublikowany w Systemie Informacji Prawnej Lex, K.N.1808.1.1.3 z dnia 1804.03.21, został oparty na wydaniu Drukarni Księży Pijarów Warszawskich z 1808 r., które zgodnie z art. 1 ustawy przechodniej z dnia 10 października 1809 r. (Dz.P.K.W.1809.2.14.84) było urzędowym tekstem Kodeksu Napoleona w języku polskim.
- Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz. Vom 22. Juli 1913 (Prawo Rzeszy i Narodowości z dnia 22 lipca 1913 r.) opublikowany w Reichsgesetzblatt 1913 (Dziennik Ustaw Rzeszy Niemieckiej 1913), dostęp online: 5.09.2020: <http://www.documentarchiv.de/ksr/1913/reichs-staatsangehoerigkeitsgesetz.html>.
- Ustawa z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, Dz.Pr.P.P. Nr 65, poz. 394.
- Ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, Dz.U. Nr 65, poz. 636 z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 czerwca 1927 r. o ochronie lasów niestanowiących własności Państwa, Dz.U. Nr 57, poz. 504, z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 23 grudnia 1927 r. o granicach Państwa, Dz.U. Nr 117, poz. 996.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz.U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz.U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 24 października 1933 r. o pomocy leczniczej dla pracowników rolnych, Dz.U. Nr 87, poz. 673.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz.U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 maja 1935 r. w sprawie obowiązku zatrudniania inwalidów wojennych i wojskowych w przedsiębiorstwach państwowych, Dz.U. Nr 44, poz. 298.
- Ustawa z dnia 9 lipca 1936 r. w sprawie zmiany rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 23 grudnia 1927 r. o granicach Państwa, Dz.U. Nr 55, poz. 397.
- Ustawa z dnia 13 lipca 1939 r. o zmianie rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o ochronie lasów nie stanowiących własności Państwa, Dz.U. Nr 64, poz. 429.

- Pismo Okólne nr 102 z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania kierowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw uspołecznionych w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, M.P. Nr 44, poz. 634.
- Uchwała nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie, M.P. Nr 73, poz. 892 z późn. zm.
- 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.
- Ustawa z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk, Dz.U. Nr 10, poz. 64 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach badawczych, Dz.U. Nr 12, poz. 60.
- Ustawa z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach, Dz.U. Nr 12, poz. 61.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz.U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. Nr 44, poz. 220.
- Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych, Dz.U. Nr 12, poz. 85.
- Ustawa z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz.U. Nr 16, poz. 134.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach i ich związkach, Dz.U. Nr 47, poz. 281.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, Dz.U. Nr 51, poz. 330.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta górnika, Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 14, poz. 113.
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, Dz.U. Nr 30, poz. 210.
- Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, Dz.U. Nr 31, poz. 214.
- Ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych, Dz.U. Nr 36, poz. 170.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach, Dz.U. Nr 20, poz. 104.

- Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 21, poz. 124 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o zmianie ustawy o Prokuraturze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia oraz ustawy o Sądzie Najwyższym, Dz.U. Nr 20, poz. 121.
- Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385.
- Ustawa z dnia 29 listopada 1990 r. o paszportach, Dz.U. z 1991 r. Nr 2, poz. 5 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 grudnia 1990 r. o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych, Dz.U. z 1991 r. Nr 8, poz. 27 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego, Dz.U. Nr 17, poz. 75.
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich, Dz.U. Nr 41, poz. 179 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali, Dz.U. Nr 85, poz. 388.
- Ustawa z dnia 2 grudnia 1994 r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych, Dz.U. Nr 136, poz. 704.
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U. z 1995 r. Nr 13, poz. 59.
- Ustawa z dnia 12 października 1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych, Dz.U. Nr 122, poz. 593.
- Ustawa z dnia 24 listopada 1995 r. o zmianie zakresu działania niektórych miast oraz o miejskich strefach usług publicznych, Dz.U. Nr 141, poz. 692.
- Ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Dz.U. Nr 73, poz. 350 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 60, poz. 281.
- Ustawa z dnia 30 maja 1996 r. o uposażeniu byłego Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. Nr 75, poz. 356.
- Ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 89, poz. 402 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników, Dz.U. Nr 118, poz. 561.
- Ustawa z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej, Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk, Dz.U. Nr 75, poz. 469 z późn. zm.

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, Dz.U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, Dz.U. Nr 133, poz. 872.
- Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483.
- Ustawa z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 19, poz. 239.
- Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej, Dz.U. z 2001 r. Nr 49, poz. 508 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, Dz.U. Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.
- Dyrektywa rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 303.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, Dz.U. Nr 128, poz. 1403 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych, Dz.U. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół, Dz.U. Nr 154, poz. 1793.
- Ustawa z dnia 1 marca 2002 r. o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 25, poz. 253.
- Ustawa z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, Dz.U. Nr 41, poz. 361.
- Ustawa z dnia 20 marca 2002 r. o przekształceniach w administracji celnej oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 41, poz. 365.
- Ustawa z dnia 8 maja 2002 r. o likwidacji Polskiej Agencji Rozwoju Regionalnego oraz o zmianie ustawy o zasadach wspierania rozwoju regionalnego i ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Dz.U. Nr 66, poz. 596.

- Ustawa z dnia 7 czerwca 2002 r. o zniesieniu Generalnego Inspektora Celnego, o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 89, poz. 804.
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, Dz.U. Nr 153, poz. 1271.
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy o Komitecie Badań Naukowych, Dz.U. Nr 39, poz. 335.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz.U. Nr 179, poz. 1750.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej, Dz.U. Nr 223, poz. 2217.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. Nr 64, poz. 593.
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, Dz.U. Nr 92, poz. 880.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji, Dz.U. Nr 267, poz. 2258 z późn. zm.
- Ustawy z dnia 17 lutego 2006 r. o likwidacji Rządowego Centrum Studiów Strategicznych, Dz.U. Nr 45, poz. 319.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego, Dz.U. Nr 104, poz. 711 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym, Dz.U. Nr 157, poz. 1119.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944–1990 oraz treści tych dokumentów, Dz.U. Nr 218, poz. 1592.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 10 lipca 2008 r. o zniesieniu Głównego Inspektora Inspekcji Handlowej, o zmianie ustawy o Inspekcji Handlowej oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 157, poz. 976.
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

- Ustawa z dnia 2 kwietnia 2009 r. o obywatelstwie polskim, Dz.U. z 2012 r. poz. 161 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, Dz.U. Nr 96, poz. 618 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, Dz.U. Nr 96, poz. 619 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, Dz.U. Nr 21, poz. 112 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o przekształcaniu jednoosobowych spółek Skarbu Państwa prowadzących działalność z wykorzystaniem dóbr kultury w państwowe instytucje kultury, Dz.U. poz. 337.
- Ustawa z dnia 20 maja 2016 r. o utworzeniu Akademii Sztuki Wojennej, Dz.U. poz. 906.
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, Dz.U. poz. 1947 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 13 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym oraz ustawę o statusie sędziów Trybunału Konstytucyjnego, Dz.U. poz. 2074.
- Ustawa z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, Dz.U. poz. 624.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej, Dz.U. poz. 730 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, Dz.U. poz. 729 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. poz. 1669 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. poz. 1668 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. o Polskim Instytucie Ekonomicznym, Dz.U. poz. 1735.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o Inspekcji Ochrony Środowiska oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1479.
- Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 2340.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy o Polskiej Agencji Kosmicznej oraz ustawy o działach administracji rządowej, Dz.U. poz. 1248.
- Ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej, Dz.U. poz. 464.
- Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, Dz.U. poz. 655.
- Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1283.

Wykaz umów i porozumień międzynarodowych

- Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Konfederacji Szwajcarskiej w sprawie wymiany stażów zawodowych, sporządzoną w Bernie w dniu 11 czerwca 1993 r., Dz.U. z 1994 r. Nr 100, poz. 485.
- Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Chile o zatrudnianiu członków rodzin pozostających na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej i urzędu konsularnego, zawarta w Warszawie dnia 5 lipca 1995 r., M.P. z 2008 r. Nr 76, poz. 676.
- Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Turcji o wzajemnym zezwoleniu na wykonywanie pracy zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa wysyłającego w państwie przyjmującym z dnia 22 marca 2004 r., M.P. Nr 34, poz. 596.
- Porozumienie z dnia 14 czerwca 2007 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Nowej Zelandii o wykonywaniu pracy przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, M.P. Nr 93, poz. 1020.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Federacyjnej Republiki Brazylii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Brasili dnia 26 listopada 2012 r., M.P. z 2016 r. poz. 1181.
- Porozumienie z dnia 27 lutego 2013 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej i Gabinetem Ministrów Ukrainy o wykonywaniu pracy przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, M.P. z 2015 r. poz. 782.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Argentyńskiej o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 22 listopada 2013 r., M.P. poz. 997.

- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Państwa Izrael o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin członków misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 14 maja 2014 r., M.P. poz. 906.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Chile w sprawie Programu „Zwiedzaj i Pracuj”, podpisane w Warszawie dnia 28 kwietnia 2017 r., M.P. poz. 928.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Peru o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin, którzy pozostają na utrzymaniu członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 8 maja 2017 r., M.P. poz. 829.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Mołdawii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 4 grudnia 2017 r., M.P. z 2018 r. poz. 75.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Republiki Kolumbii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodzin członków misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Brukseli dnia 16 lipca 2018 r., M.P. z 2019 r. poz. 18.
- Porozumienie między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Radą Ministrów Republiki Albanii o wykonywaniu pracy zarobkowej przez członków rodziny członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego, podpisane w Warszawie dnia 28 lutego 2019 r., M.P. poz. 574.

Bibliografia

- Antolak-Szymański K., Niedziński T., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Bandarzewski K., *Komercjalizacja przedsiębiorstw państwowych*, Kraków 2003.
- Baran K.W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Baran K.W., *Odprawy pieniężne należne pracownikom zwalnianym w ramach racjonalizacji zatrudnienia w jednostkach wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej*, PPP 2012, nr 4.
- Baran K.W., *Uprawnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych*, MPP 2006, nr 5.
- Baran K.W., Lekston M., [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2019.
- Barański A., Szymańska M., Rozwadowska-Skrzeczyńska J., *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2018.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2010, 2015, 2019.
- Baszak Ł., *Regulacje prawne umowy o pracę robotników w latach 1928–1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2017, nr 6.
- Bąba M. i in., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, dostęp online: 11.04.2022, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587735299/532739/chmielnicki-pawel-red-stec-piotr-red-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-komentarz?cm=RELATIONS>.
- Bieniek G., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977.
- Bieniek G. i in., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 1977.
- Bloch J., *Polskie ustawodawstwo społeczne. Kodeks pracy. Ustawy i rozporządzenia o umowie o pracę robotników, pracowników umysłowych, o czasie pracy, o urlopach, o higienie pracy i chorobach zawodowych, o inspekcji pracy, o sądach pracy itd.*, Warszawa 1928.
- Bocheńska A., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia – Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020.
- Bocheńska A., *Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego*, Warszawa 2014.

- Borkowski H., Modliński E., *Dorobek prawa pracy w okresie XX-lecia*, PiZS 1964, nr 7–8.
- Brol J., *Wygaśnięcie umowy o pracę w projekcie Kodeksu pracy*, „Przegląd Związkowy” 1974, nr 4.
- Brol J., Szczerski J., [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977.
- Budyn-Kulik M. i in., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Bulira J. [w:] *Obrona Ojczyzny. Komentarz*, pod red. H. Królikowskiego, Warszawa 2023.
- Bury B., *Sądowa weryfikacja wygaszania stosunków pracy w sferze administracji publicznej*, SPPiPS 2020, z. 27.
- Cajsel W., *Rozwiązanie umowy o pracę z byłym członkiem zarządu spółki z o.o.*, Pr.Spółek 2000, nr 7–8.
- Chaczyński M., *Uwarunkowania prawne odbywania okresowej służby wojskowej*, WPP 2019, nr 1–3.
- Cudowski B., *O niektórych kontrowersjach w sprawie ustalenia sposobu ustania stosunku pracy*, PiZS 2010, nr 12.
- Culepa M., Rotkiewicz M., *Umowy o pracę. Umowy na czas określony i nieokreślony*, Warszawa 2016.
- Czarny P., Florczak-Wątor M., Naleziński B., Radziejewicz P., Tuleja P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2019.
- Ćwiertniak B.M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz, t. I, Art. 1–113*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020.
- Ćwiertniak B.M. i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Ćwiertniak B.M., Salwa Z., *Pojęcie funkcji prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017.
- Dmowski S., Rudnicki S., *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, Warszawa 2011.
- Drabek A., *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Warszawa 2012.
- Dral A., *Roszczenia pracownika z tytułu wadliwego wygaśnięcia umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. II, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Drobny W., Mazuryk M., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Drobny W., Mazuryk M., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Drobot J., *Ewolucja instytucji wygaśnięcia stosunku pracy*, [w:] *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, pod red. P. Nowika, I. Sierockiej, W. Witoszko i K. Żywolewskiej, Białystok 2022.
- Drobot J., *Glosa do wyroku SN z 7.4.2010 r., II UK 357/09*, MPP 2021, nr 3.
- Drobot J., *Ubezważnowolnienie całkowite na tle rozwiązań europejskich*, „Radca Prawny” 2020, z. 1.

- Drobot J., *Wygaśnięcie stosunku pracy z powodu pełnienia służby wojskowej przez pracownika*, MPP 2024, nr 2.
- Drobot J., *Wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyny nieujętej w przepisach prawa – glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2019, t. XXV.
- Dubowik A., *Nowelizacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, PiZS 1995, nr 8–9.
- Dubowik A., *Rygor selekcyjne i nabór do służby cywilnej w świetle ustawy z 2008 r.*, PiZS 2009, nr 8.
- Dubowik A., *Trwałość stosunków pracy mianowanych urzędników państwowych a przekształcenia struktur państwa. Uwagi na tle reform z lat 90-tych*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, pod red. W. Sanetry, Białystok 2001.
- Dubowik A., *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, Warszawa 2005, dostęp online: 28.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587545572/343063>.
- Dubowik A., *Wzmoczona trwałość stosunków pracy z mianowania*, PiZS 2007, nr 9.
- Dubowik A., *Zatrudnienie na stanowiskach urzędniczych – aktualne problemy*, SPPIPS 2016, z. 23.
- Dubowik A., *Zmiany treści stosunku pracy z mianowania – wybrane zagadnienia*, PiZS 1998, nr 7–8.
- Dubowik A., Pisarczyk Ł., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Dumkiewicz M., *Komentarz do Kodeksu spółek handlowych*, Warszawa 2020, dostęp online: 29.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587248969/686533/dumkiewicz-malgorzata-kidyba-andrzej-komentarz-aktualizowany-do-art-1-300-kodeksu-spolek-handlowych?cm=URELATIONS>.
- Duraj T., *Ewolucja pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy w świetle przepisów prawa pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. III.
- Duraj T., *Prawo spółdzielcze i mieszkaniowe. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Dziubak-Napiórkowska I., *Znaczenie podporządkowania członka zarządu spółki z o.o. zgromadzeniu wspólników w świetle ustalenia stosunku pracy*, dodatek MoP 2017, nr 19.
- Dziurda M., *Zdolność sądowa jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej w sprawach o roszczenia funkcjonariuszy*, PiZS 2021, nr 1.
- Fiutak A., *Odpowiedzialność karna za wykonanie zabiegu leczniczego bez zgody pacjenta*, Warszawa 2016.
- Fiutowski J., *Zdolność do czynności prawnych osób z zaburzeniami psychicznymi w świetle analizy spraw o ubezwłasnowolnienie*, „Psychiatria Polska” 1976, nr 5.
- Flaga-Gieruszyńska K., *Postępowanie w sprawach gospodarczych. Komentarz do wybranych przepisów KPC i ustawy o rozpoznawaniu przez sądy spraw gospodarczych*, Warszawa 2014.

- Flicek A., Formański W., Piekarski M., Rejman S., Rusek F., Salwa Z., Zieliński K., *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979.
- Florczak-Wątor M., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, pod red. P. Tuleja, Warszawa 2021.
- Florek L., *Czterdziestolecie Kodeksu pracy, [w:] 40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015.
- Florek L., *Ewolucja Kodeksu pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2015, t. III.
- Florek L., *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, PiP 1997, nr 11–12.
- Florek L., *Stosunek pracy w polskiej tradycji prawnej, [w:] Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*, pod red. P. Nowika, I. Sierockiej, W. Witoszko i K. Żywolewskiej, Białystok 2022.
- Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Florek L., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.
- Fórmankiewicz A., *Refleksje nad możliwością podjęcia zatrudnienia przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie*, RPEiS 2016, nr 2.
- Frąckiewicz M., Terlikowska M., *Ustawa o samorządowych kolegiach odwoławczych. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Gajda J., *Glosa do wyroku SN z 05.01.2001 r., V CKN 915/00*, OSP 2001, nr 6.
- Gersdorf M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2008.
- Gersdorf M., Jagielski J., Rączka K., *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, Warszawa 2008.
- Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Gersdorf-Giaro M., *W kwestii pracowniczej zdolności prawnej*, NP 1979, nr 5.
- Gersdorf-Giaro M., *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985.
- Giaro M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 (II UK 357/09) w sprawie pracowniczego statusu członka zarządu – jedyne go wspólnika spółki*, PiZS 2011, nr 10.
- Giedrewicz A., *Wybór jako podstawa nawiązania stosunku pracy z członkami zarządu spółek kapitałowych*, MoP 2004, nr 14.
- Giedrewicz-Niewińska A., *Podstawowe założenia projektu kodeksu pracy z 1949 r., [w:] 40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015.
- Giedrewicz-Niewińska A., *Projekt Kodeksu pracy z 1949 r.*, Oświęcim 2015.
- Giedrewicz-Niewińska A., [w:] *Komentarz do kodeksu pracy*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2020.
- Gierach E., [w:] *Konstytucja RP, t. II, Komentarz do art. 87–243*, pod red. M. Safjana i L. Boska, Warszawa 2016.
- Gólat R., *Spółdzielcza umowa o pracę*, Sł. Prac. 2014, nr 7.
- Gonera K., *Status pracowniczy sędziego. Czy sędzia jest pracownikiem?*, [w:] *Pozycja ustrojowa sędziego*, pod red. R. Piotrowskiego, Warszawa 2015.

- Goździewicz G., [w:] *System Prawa Pracy, t. II, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicza, Warszawa 2017.
- Górowski W., Szewczyk M., *Kodeks karny. Część ogólna, t. I, Komentarz do art. 1–52*, Warszawa 2016.
- Grabowska A., *Ustanie stosunku pracy jako konsekwencja zastosowania kary dyscyplinarnej*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 2.
- Grad M., Mironczuk A., *Kodyfikacja prawa pracy na gruncie dorobku XXV-lecia PRL*, PiZS 1969, nr 8–9.
- Grzebyk P., *Spory nauczycieli akademickich w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, [w:] *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2015.
- Grześków M., *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z większościovym wspólnikiem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w świetle orzecznictwa*, PiZS 2021, nr 6.
- Grzybowski S.M., *Prawo pracy, Współczesne polskie prawo prywatne*, Warszawa 1948, z. 8.
- Hajn Z., *Definicje pracodawcy*, PiP 1994, nr 12.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, PiZS 2000, nr 10.
- Hajn Z., [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, pod red. L. Florka, Warszawa 2001.
- Halicki A., *Analiza projektu ustawy z dnia 31 maja 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej*, „Monitor Prawa Celnego i Podatkowego” 2016, nr 8.
- Hofmańska E., *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.
- Hryniewicz-Lach E., *Wpływ skazania pracownika na umowny stosunek pracy a ochrona jego danych osobowych*, PiZS 2019, nr 3.
- Iwulski J., Jaśkowski K., *Zwolnienia grupowe. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1995.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Iwulski J., Sanetra W., *Komentarz do Kodeksu pracy. Uwagi do art. 64–65 k.p.*, Warszawa 1997.
- Izdebski H., Zieliński J.M., *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Izdebski H., Zieliński J.M., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Jackowiak U., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M., Piankowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdynia 2004.
- Jagielski J., Rączka K., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Jagielski J., Rączka K., Gersdorf M., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Jakubowski J., Zajac-Rzosińska M., *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2014.
- Jamróz A., *Prawo do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika*, Białystok 2016.

- Janiak A., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. I, Część ogólna*, pod red. A. Kidyby, Warszawa 2012.
- Jasińska-Cichoń A., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Jaśkiewicz W., *Prawne problemy służby państwowej w nauce prawa pracy i prawa administracyjnego*, [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, pod red. W. Piotrkowskiego, Poznań 1981.
- Jaśkiewicz W., *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa–Poznań 1969.
- Jaśkiewicz W., *System Prawa Administracyjnego*, Wrocław 1997.
- Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, t. I*, Warszawa 2016.
- Jezierska-Markocka A., Markocki M., *Służba cywilna. Stosunek pracy, zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2016.
- Jędrzejewski T., [w:] *Komentarz do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa 2019.
- Jończyk J., *Ochrona pracy*, PiZS 2013, nr 3.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Kaczyński L., *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998 nr 5.
- Karkowska D., *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013.
- Kidyba A., *Kodeks spółek handlowych, t. II, Komentarz do art. 301–633*, Warszawa 2020.
- Kidyba A., *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 Kodeksu spółek handlowych*, Warszawa 2020, dostęp online: 31.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587248969/686533>.
- Kijowski A., *Porzucenie pracy „de lege lata” i „de lege ferenda”*, PiZS 1978, nr 3.
- Kisielewicz A., *Pracownicy samorządowi po reformie administracji publicznej*, „Prawo Pracy” 1999, nr 4.
- Kizner E., *Rezygnacja członka zarządu sp. z o.o. ze sprawowanej funkcji – glosa III CZP 89/15*, MoP 2017, nr 9.
- Klucz D., *Wygaśnięcie umowy o pracę a inne tryby ustania zatrudnienia*, MPP 2007, nr 2.
- Kociucki L., [w:] *Komentarz do kodeksu rodzinnego i opiekuńczego*, pod red. K. Osajdy, Warszawa 2017.
- Koczur S., *Skutki zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem zasad reprezentacji spółki*, PPH 2005, nr 7.
- Koczur S., *Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu przez czynności konkludentne w obliczu naruszenia szczególnych zasad reprezentacji spółki kapitałowej*, PPH 2015, nr 6.
- Konarska T., *Szkolne prawo pracy. Poradnik dyrektora szkoły*, Warszawa 2019.
- Konarska-Wrzosek V. (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Korolec R., Pacho J., *Nowe prawo pracy*, Warszawa 1975.

- Korus P., [w:] *Komentarz do kodeksu pracy*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2018, 2020.
- Korzonek J., Rosenthüth J., *Kodeks zobowiązań. Komentarz, t. I*, Kraków 1936.
- Kos A., *Nawiązanie stosunku pracy z osobą ubezwłasnowolnioną*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2016, z. 18.
- Kosiarz A., Król A., Kuzior P., Witkowski J., Woźniczko K., *Kadry w oświacie 2017*, Warszawa 2017.
- Kowalski S., *Skazanie nauczyciela za przestępstwo podstawą wygaśnięcia stosunku pracy*, SP 2011, nr 4.
- Krąkowski L., *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa*, Warszawa 1963.
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy*, Warszawa 2017.
- Księżak P., [w:] *Kodeks Cywilny. Komentarz, t. I, Część ogólna. Przepisy wprowadzające KC. Prawo o notariacie (art. 79–95 i 96–99)*, pod red. K. Osajdy, Warszawa 2017.
- Kubot Z., [w:] Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016.
- Kubot Z., [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, pod red. H. Szurgacza, Warszawa 2016.
- Kucharski P., *Ustanie stosunku pracy mianowanych pracowników jednostek badawczo-rozwojowych*, „Radca Prawny” 1993, z. 3.
- Kuczyński T., *Instytucja ślubowania w pracowniczym i niepracowniczym stosunku służbowym*, PiZS 2021, nr 3.
- Kuczyński T., [w:] *System Prawa Administracyjnego, t. 11, Stosunek służbowy*, pod red. R. Hausera, A. Wróbla i Z. Niewiadomskiego, Warszawa 2011.
- Kułąk K., *Stosunek członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej*, Warszawa 2015.
- Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005.
- Lekston M., [w:] *Komentarz do wybranych przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2020.
- Lewandowski H., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego – Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, OSP 1991, nr 9, poz. 208.
- Liszczyński T., *Godność człowieka (pracownika) jako centralna wartość w prawie pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017.
- Liszczyński T., *Konstytucyjna zasada ochrony pracy*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania, Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, pod red. G. Uścińskiego, Warszawa 2013.
- Liszczyński T., *Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna i D. Skupień, Łódź 2015.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2009, 2014, 2016.
- Liszczyński T., *Równość*, [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017.

- Liszczy T., *Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy*, PiZS 1997, nr 7–8.
- Liszczy T., *Sprawiedliwość społeczna*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. I, Część ogólna, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017.
- Lisowski K., Stradomski K., *Komentarz do Karty Nauczyciela*, Warszawa 2018.
- Litwiniuk P., Wiącek M., *Przekształcenie podstawy prawnej zatrudniania dyrektorów w państwowych agencjach rolnych w świetle wybranych zasad konstytucyjnych*, „*Studia Iuridica Agraria*” 2016, t. XIV.
- Ludwiczak L., *Ubezważnowolnienie w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2012.
- Machnikowska A., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, pod red. M. Załuckiego, Warszawa 2019.
- Maciaszek P., *Znaczenie zawarcia w rocie ślubowania niektórych funkcjonariuszy publicznych słów „Tak mi dopomóż Bóg” w prawie polskim i prawie kanonicznym*, PS 2018, nr 2.
- Malanowski A., [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2000.
- Malanowski A., *Skutki braku zdolności do zawierania umowy o pracę*, PiP 1978, nr 12.
- Malinowski A., *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny*, Warszawa 2015.
- Maniewska E., *Ubezpieczenie społeczne pracownika całkowicie ubezwłasnowolnionego*, PiZS 2020, nr 4.
- Maniewska E., *Udziałowiec spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jako pracownik tej spółki*, PiZS 2021, nr 5.
- Maniewska E., *Wygaśnięcie stosunku pracy „ex lege” w warunkach reorganizacji pracodawcy z sektora administracji publicznej – najnowsze orzecznictwo*, PiZS 2020, nr 11.
- Maroń G., *Instytucja ślubowania prokuratorskiego w polskim porządku prawnym*, „*Prokuratura i Prawo*” 2019, nr 11–12.
- Martusiewicz A., Piecyk K., *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa 2010.
- Masewicz W., *Charakterystyka prawna porzucenia pracy*, PUG 1963, nr 5.
- May J., *Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne członka zarządu spółki z o.o. zatrudnionego na umowę o pracę i uzyskującego jednocześnie ryczałt za posiedzenia zarządu spółki*, PiZS 2019, nr 11.
- Michała D., *Ustawa o instytutach badawczych. Komentarz*, Warszawa 2013, dostęp online: 9.04.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587566701/364141/michala-dariusz-ustawa-o-instytutach-badawczych-komentarz?cm=URELATIONS>.
- Mironczuk A., *Projekt Kodeksu pracy (I)*, PiZS 1974, nr 1.
- Modliński E., *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, PiZS 1960, nr 10.
- Musiś A., *Glosa do wyroku SN z 08.11.2012, II UK 84/12*, OSP 2014, nr 3, poz. 25.
- Muszalski W., *Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej*, PiP 1992, nr 10.

- Muszański W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, 2017, 2019.
- Niedbała Z., *Niezwłoczne rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę*, SPPIPS 2009, z. 16.
- Nowak A., *Ograniczenie możliwości zachowania lub odzyskania miejsca pracy przez członka zarządu spółki kapitałowej*, Z Prob.PPIPS 2005, t. 16.
- Nowik P., [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, pod red. M. Pyter, Warszawa 2012.
- Nowik P., Prusinowski P., Wypych-Żywicka A., [w:] *System Prawa Pracy, t. II, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, pod red. K.W. Barana i G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Oczkowski J.F., *Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*, MPH 2013, nr 6.
- Oniszczyk J., [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017.
- Organiściak W., *Prawo pracy II Rzeczypospolitej. Szkic dla celów dydaktycznych*, [w:] „Z dziejów Prawa”, t. 2 (10), pod red. A. Lityńskiego, M. Mikołajczyka i W. Organiściaka, Katowice 2009.
- Paluszkiwicz M., *Wolność pracy osób z niepełnosprawnościami jako wartość prawnie chroniona*, Łódź 2019.
- Pazdan M., *Zdolność do czynności prawnych i inne postaci zdolności czynnej. Pojęcie i rodzaje zdolności czynnej*, [w:] *System Prawa Prywatnego, t. I, Prawo cywilne – część ogólna*, pod red. M. Safjana, Warszawa 2007.
- Perdeus W., [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014.
- Piankowski M., *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, GSP 2005, t. 14.
- Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy*, Toruń 2009.
- Pietrzykowski K., *System Prawa Prywatnego, t. 21, Prawo spółdzielcze*, Warszawa 2020.
- Pijewski M., *Założenia reformy administracji publicznej z 1998 roku ze szczególnym uwzględnieniem województwa samorządowego*, PPP 2012, nr 5.
- Piotrowski W., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
- Piotrowski W., [w:] *Studia nad Kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1976.
- Pisarczyk Ł., [w:] *Meritum. Prawo Pracy*, pod red. K. Jaśkowskiego, Warszawa 2018.
- Pisarczyk Ł., *Uprawnienia przysługujące w związku z ustaniem stosunku pracy z mianowania*, [w:] *System Prawa Pracy, t. IV, Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2017.
- Pisarczyk Ł., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2017.
- Plesnarowicz-Durska E., *Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz*, dostęp online: 28.05.2022: <https://sip.lex.pl/#/commentary/587388163/185603>.
- Płazek S., *Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej*, PiZS 2019, nr 2.
- Płazek S., *Wymogi niekaralności funkcjonariuszy publicznych*, PPP 2010, nr 7–8.

- Podolska J., *Skutki braku podporządkowania się pracownika jednostronnym aktom zmieniającym treść nominacyjnego stosunku pracy*, PiZS 2019, nr 9.
- Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2014.
- Ptaszyńska B., *O ewolucji pojęcia „porzucenia pracy”*, PiZS 1974, nr 10.
- Raczkowski M., Rączka K., Gersdorf M., *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2014.
- Radwański Z. (red.), *System Prawa Prywatnego, t. 2, Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2002.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2021.
- Rejman S., [w:] A. Flicek, W. Formański, M. Piekarski, S. Rejman, F. Rusek, Z. Salwa, K. Zieliński, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979.
- Romer M.T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Roszevska K., *Pojęcie „pracownik” w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych*, „Radca Prawny” 2020, z. 1.
- Rycak A., [w:] *Prawo pracy*, pod red. J. Steliny, Warszawa 2018.
- Rycak M., Stelina J., Stępień J., Rycak A., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Sadlik R., *Rozwiązywanie umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej*, MPP 2008, nr 9.
- Sadlik R., *Ubezwłasnowolnienie pracownika a wypowiedzenie umowy o pracę*, „Rzeczpospolita” z 11.04.2012 r., dostęp online: 27.02.2021: <https://www.rp.pl/artykul/857712-Ubezwlasnowolnienie-pracownika-a-wypowiedzenie-umowy-o-prace.html>.
- Sadlik R., *Wygaśnięcie prawa do wykonywania zawodu pielęgniarki a umowa o pracę*, Legalis, dostęp online: 5.04.2022: <https://prima.uwb.edu.pl:2056/document-full.seam?documentId=mjuwelrsga2tcmbzhaydm>.
- Sadlik R., *Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym członków zarządu*, MPP 2020, nr 2.
- Sadlik R., *Zatrudnienie wspólnika spółki z o.o. jako członka jej zarządu*, MPP 2017, nr 6.
- Sakowska K., *Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego do pozaumownych stosunków pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2016.
- Salwa Z., [w:] *System Prawa Pracy, t. I, Część ogólna prawa pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2010.
- Salwa Z., *Prawo pracy w PRL w zarysie*, Warszawa 1989.
- Salwa Z., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971.
- Salwa Z., *Wygaśnięcie umowy o pracę*, PiZS 2000, nr 2.
- Salwa Z., *Założenia i kierunki nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 1.
- Sanetra W., [w:] *Komentarz do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. M. Wierzbowskiego, Warszawa 2013.
- Sanetra W., *Potrzeby rewolucji a służba publiczna*, PiZS 2016, nr 6.

- Sanetra W., *Przyszłość prawa pracy z perspektywy istniejących dla niego zagrożeń*, [w:] *Przyszłość prawa pracy. Liber Amicorum. W pięćdziesięciolecie pracy naukowej Profesora Michała Seweryńskiego*, pod red. Z. Hajna i D. Skupień, Łódź 2015.
- Sanetra W., *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na kodeks pracy i jego wykładnię*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015.
- Sawa I., *Wygaśnięcie stosunku pracy w świetle przepisów kodeksu pracy oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Ius et administratio” 2007, nr 1.
- Serwach M., [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, pod red. M. Pyziak-Szafnickiej i P. Księżaka, Warszawa 2014.
- Seweryński M., *Refleksje na czterdziestolecie kodyfikacji prawa pracy*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015.
- Sierocka I., *Odpowiedzialność dyscyplinarna a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. z pracownikiem administracji publicznej*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2016.
- Skąpski M., [w:] *Prawo Pracy*, pod red. Z. Niedbały, Warszawa 2010.
- Skorupa P., *Podstawy prawne zatrudnienia członków zarządu w spółkach kapitałowych*, Pr.Spółek 1998, nr 5.
- Smoliński P., *Służba wojskowa a ochrona stosunku pracy*, „Inspektor Pracy” 2018, nr 3.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Sobczyk A., *Niewłaściwe ustanie stosunku pracy*, PiZS 2014, nr 1.
- Sochacka K., *Skuteczne rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem*, Warszawa 2021.
- Sokołowski T., [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, pod red. A. Kidyby, Warszawa 2012.
- Stasiak K., Jedynak T., *Ustawa o kuratorach sądowych. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Stelina J., *Charakter prawny stosunku pracy z mianowania*, Gdańsk 2005.
- Stelina J., *Charakter prawny stosunków zatrudnienia konstytucyjnoprawnego*, GSP 2014, t. 31.
- Stelina J., *Ewolucja kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, t. XXIV, z. 3.
- Stelina J., *Ocena kodeksu pracy z punktu widzenia wybranych jego regulacji*, [w:] *40 lat Kodeksu pracy*, pod red. Z. Górala i M.A. Mielczarka, Warszawa 2015.
- Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2018.
- Stelina J., *Stosunek pracy bez pracodawcy?*, PiZS 2020, nr 7.
- Stępnicka K., *Glosa do wyroku SN z 11.09.2013 r., II UK 36/13*, dostęp: 20.04.2020: <https://sip.lex.pl/#/publication/386074739>.
- Stopka K., *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. XIV, Historia Polskiego Prawa Pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2021.
- Sypniewski Z., [w:] *Pracownicy administracji w PRL*, Wrocław 1984.
- Sypniewski Z., *Sytuacja prawna urzędników państwowych w świetle ustawy z 16 IX 1982*, RPEiS 1983, nr 3.

- Szewczyk H., *Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej Krajowej Administracji Skarbowej*, PiZS 2018, nr 4.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010.
- Szmit J., *Wybrane zagadnienia dotyczące nawiązania i ustania stosunku pracy kura-
torów sądowych*, PiZS 2016, nr 7.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Szurgacz H. (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016.
- Szustakiewicz P., *Regulacje stosunku służbowego żołnierzy zawodowych w niepodległej
Polsce*, PPP 2012, nr 12.
- Szymczak M. (red.), *Słownik języka polskiego*, t. I, Warszawa 1978.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, 2019.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010.
- Świątkowski A.M., *Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy*, „Palestra”
2018, nr 3.
- Świątkowski A.M., *Restytucja stosunku pracy członka zarządu spółki kapitałowej*,
PS 2013, nr 9.
- Świątkowski A.M., *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *Różnorodność w jedności. Studia
z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga
pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, pod red.
B. Godlewskiej-Bujok i K. Walczaka, Warszawa 2019.
- Świątkowski A.M., *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997.
- Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918–1939*, Warszawa 1960.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
- Święcicki M., *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949.
- Święcicki M., *Ustanie stosunku pracy z woli obu jego podmiotów*, PiZS 1965, nr 4.
- Tanajewska R., *Charakter prawny zarządu w spółce akcyjnej*, Warszawa 2017.
- Tomanek A., *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012.
- Tuleja P. (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Ura E., *Wprowadzanie reform w strukturach administracji publicznej jako środek
do wymiany kadr tej administracji*, [w:] *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia
społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa prof. Z. Kubota*,
pod red. T. Kuczyńskiego i A. Jabłońskiego, Warszawa 2018.
- Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
- Walas A., *Problemy ustawowego uregulowania stosunku pracy*, PiZS 1963, nr 5.
- Walczak K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Walczak K., *Porzucenie pracy, teoria i praktyka*, MPP 2007, nr 4.
- Wantoch-Rekowski J., Kwaśniewski R., *Pełnienie funkcji członka zarządu spółki na
podstawie powołania a podleganie ubezpieczeniom społecznym – w świetle
decyzji interpretacyjnych ZUS i orzecznictwa sądowego*, PPH 2018, nr 1.
- Wąż P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Walczaka, Warszawa 2012, 2020.
- Wąż P., *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, MPP 2007, nr 3.
- Wąż P., *Następstwa prawne śmierci strony stosunku pracy*, MPP 2008, nr 4.

- Wengierow J.G., *Postępy unifikacji prawa pracy w Polsce*, „Przegląd Prawa Pracy” 1939, nr 5.
- Wichrowska-Janikowska E., *Nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę*, Toruń 1996.
- Witkowski J., *Karta Nauczyciela. Stosunek pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, dostęp online: 11.04.2022: <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damjwgazdiojooobqalrugmydcojqgy3q>.
- Witoszko W., *Przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy w powszechnym i szczególnym prawie pracy*, [w:] *Powszechne a szczególne prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Włodarczyk M., *Problem podmiotowości pracowniczej*, PiZS 1983, nr 4.
- Włodkowska E., *Wygaśnięcie stosunku pracy w służbie cywilnej*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*, pod red. W. Sanetry, Białystok 2001.
- Wolak G., *O pojęciu pracodawcy – glosa do Uchwały SN z 1.2.2017 r., III PZP 11/16, MPP 2017*, nr 8.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Wróblewska K., *Likwidacja pracodawcy w świetle art. 41¹ kodeksu pracy*, PiZS 1999, nr 5.
- Wujczyk M., [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107–158 oraz 196–201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2015.
- Wujczyk M., *Pojęcie pracownika*, SPPiPS 2010, z. 17.
- Wujczyk M., *Rozwiązanie bez wypowiedzenia*, [w:] *System Prawa Pracy, t. XI, Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, Warszawa 2021.
- Wujczyk M., *Status pracowników samorządowych w razie utworzenia nowej jednostki samorządu terytorialnego – rozważania na tle art. 43a–43c ustawy o pracownikach samorządowych*, ST 2014, nr 7–8.
- Wujczyk M., *Ustanie stosunku pracy na podstawie ustawy o służbie cywilnej i ustawy o pracownikach urzędów państwowych*, [w:] *System Prawa Pracy, t. XI, Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, Warszawa 2021.
- Wujczyk M., *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy, t. XI, Pragmatyki pracownicze*, pod red. K.W. Barana i Z. Górala, Warszawa 2021.
- Wypych-Żywicka A., *Odprawa pieniężna w związku z ustaniem stosunku pracy w trybie zwolnień grupowych*, [w:] *System Prawa Pracy, t. V, Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014.
- Wypych-Żywicka A., *O porzuceniu raz jeszcze*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa prof. Ludwika Florka*, pod red. M. Latos-Miłkowskiej i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2016.
- Zbucka M., *Skutki prawne śmierci pracodawcy*, Warszawa 2018.
- Zdyb M., *Aksjologiczne dylematy służby publicznej*, [w:] *Prawne i aksjologiczne aspekty służby publicznej*, pod red. K. Miaskowskiej-Daszkiewicz i M. Mazuryk, Lublin 2010.

- Zieliński J., *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo, wyjaśnienia*, Warszawa 1963.
- Zieliński J.M., „Służąc wspólnocie samorządowej” – z problematyki prawa pracowników samorządowych, ST 2014, nr 7–8.
- Zieliński T., *Glosa do uchwały SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80*, OSP 1982, nr 11, poz. 211.
- Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001, 2003.
- Zieliński T., [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2003.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II Prawo stosunku pracy*, Kraków 1986.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy. Część ogólna*, Katowice 1979.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy, cz. II*, Katowice 1984.
- Zieliński T., Goździewicz G., [w:] *Komentarz do Kodeksu pracy*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, 2017.
- Ziemiński Z., *O pojmowaniu sprawiedliwości*, Lublin 1992.
- Ziółkowska A., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, pod red. V. Konarskiej-Wrzošek, Warszawa 2018.
- Zubik M., *Stabilizacja stosunku służbowego urzędników korpusu służby cywilnej. Kilka tez z wyroku TK o sygn. Kp 1/11*, [w:] *Jedność norm i wartości. Zbiór studiów dedykowanych Profesor Marii Gintow-Jankowicz*, pod red. W. Federczyka, Warszawa 2014.
- Zuzankiewicz P., *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2010.

Wykaz orzecnictwa

1. Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

Orzeczenie TK z 7.01.1992 r., K 8/91, OTK 1992, nr 1, poz. 5.
Orzeczenie TK z 8.11.1994 r., P 1/94, OTK 1994, nr 2, poz. 37.
Orzeczenie TK z 12.12.1994 r., K 3/94, OTK 1994, nr 2, poz. 42.
Orzeczenie TK z 23.10.1995 r., K 4/95, OTK 1995, nr 2, poz. 11.
Orzeczenie TK z 3.09.1996 r., K 10/96, OTK 1996, nr 4, poz. 33.
Orzeczenie TK z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1.
Orzeczenie TK z 24.05.1994 r., K 1/94, OTK 1994, nr 1, poz. 10.
Wyrok TK z 2.06.1999 r., K 34/98, OTK 1999, nr 5, poz. 94.
Wyrok TK z 14.12.1999 r., SK 14/98, OTK 1999, nr 7, poz. 163.
Wyrok TK z 13.03.2000 r., K 1/99, OTK 2000, nr 2, poz. 59.
Wyrok TK z 14.06.2000 r., P 3/00, OTK 2000, nr 5, poz. 138.
Wyrok TK z 7.02.2001 r., K 27/00, OTK 2001, nr 2, poz. 29.
Wyrok TK z 4.04.2001 r., K 11/00, OTK 2001, nr 3, poz. 54.
Wyrok TK z 10.04.2001 r., U 7/00, OTK 2001, nr 3, poz. 56.
Wyrok TK z 10.04.2002 r., K 26/00, OTK-A 2002, nr 2, poz. 18.
Wyrok TK z 19.12.2002 r., K 33/02, OTK-A 2002, nr 7, poz. 97.
Wyrok TK z 15.02.2005 r., K 48/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 15.
Wyrok TK z 4.10.2005 r., K 36/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 98.
Wyrok TK z 18.10.2005 r., SK 48/03, Lex nr 165356.
Wyrok TK z 31.01.2006 r., K 23/03, OTK-A 2006, nr 1, poz. 8.
Wyrok TK z 24.10.2006 r., SK 41/05, Lex nr 210819.
Wyrok TK z 3.12.2007 r., SK 45/06, OTK-A 2007, nr 11, poz. 152.
Wyrok TK z 14.06.2011 r., Kp 1/11, OTK-A 2011, nr 5, poz. 41.
Wyrok TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.
Wyrok TK z 10.01.2012 r., P 19/10, OTK-A 2012, nr 1, poz. 2.
Wyrok TK z 23.01.2014 r., K 51/12, OTK-A 2014, nr 1, poz. 4.
Wyrok TK z 24.11.2016 r., K 11/15, OTK-A 2016, nr 93.
Wyrok TK z 14.12.2017 r., K 36/15, OTK-A 2017, nr 89.
Wyrok TK z 24.10.2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, nr 79.

2. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

Wyrok ETS z dnia 17 grudnia 1980 r., C-149/79, w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Belgii.

Wyrok ETS z dnia 3 lipca 1986 r., C-66/85, w sprawie Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg, dodatek do MPP 2005, nr 2.

3. Orzecznictwo Sądu Najwyższego

Wyrok SN z 26.05.1931 r., II K 430/31, OSN 1931, nr 9, poz. 328.

Orzeczenie SN z 23.09.1931 r., III Rw 1608/31, Zb. Orz. 1931, nr 164.

Orzeczenie SN z 1.02.1933 r., I C 2120/32, OSN 1933, nr 2, poz. 68.

Orzeczenie SN z 13.12.1949 r., C 337/48, OSN 1950, nr 2, poz. 34.

Uchwała SN(7z) z 16.06.1951 r., C 479/50, OSN 1952, nr 1, poz. 4.

Orzeczenie SN z 2.07.1952 r., C 501/52, Lex nr 117342.

Orzeczenie SN z 1.09.1955 r., II CR 1053/54, Lex nr 118387.

Uchwała SN(7z) z 21.09.1962 r., III PO 3/62, OSNC 1963, nr 3, poz. 50.

Orzeczenie SN z 13.10.1964 r., I CR 219/64, Lex nr 2711374.

Wyrok SN z 22.12.1970 r., I PR 520/70, OSNC 1971, nr 7–8, poz. 140.

Uchwała SN(7z) z 21.06.1974 r., III PZP 23/74, OSNC 1974, nr 10, poz. 162.

Uchwała SN z 25.01.1977 r., I PZP 61/76, Lex nr 12458.

Wyrok SN z 29.03.1978 r., I PR 20/78, OSNC 1978, nr 11, poz. 215.

Wyrok SN z 19.04.1979 r., I PR 16/79, OSNC 1979, nr 10, poz. 205.

Uchwała SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80, Lex nr 12674 z glosą T. Zielińskiego, OSPiKA 1981, nr 11, poz. 211.

Uchwała SN(7z) z 3.06.1983 r., III PZP 9/83, OSNC 1983, nr 11, poz. 169.

Wyrok SN z 13.03.1984 r., I PRN 23/84, OSPiKA 1985, nr 6.

Uchwała SN z 8.05.1987 r., III PZP 10/87, OSNC 1988, nr 9, poz. 111.

Wyrok SN z 18.01.1989 r., I PRN 62/88, z glosą B. Wagner, OSP 1990, nr 4, poz. 204.

Wyrok SN z 1.02.1989 r., V KRN 300/88, Lex nr 21007.

Uchwała SN z 21.09.1990 r., III PZP 4/90, OSP 1991, nr 5, poz. 124 z glosą H. Lewandowskiego, OSP 1991, nr 9, poz. 208.

Uchwała SN z 18.04.1991 r., I PZP 8/91, OSNC 1992, nr 2, poz. 22.

Uchwała SN z 6.09.1991 r., I PZP 40/91, OSNC 1992, nr 4, poz. 54.

Uchwała SN(7) z 19.03.1992 r., I PZP 64/91, OSNC 1992, nr 7–8, poz. 120.

Uchwała SN z 22.02.1994 r., I PZP 1/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 23.

Uchwała SN z 2.03.1994 r., I PZP 55/93, Lex nr 13355.

Uchwała SN z 7.06.1994 r., I PZP 20/94, OSNP 1994, nr 9, poz. 141.

Wyrok SN z 14.07.1994 r., I PRN 26/94, OSNP 1994, nr 9, poz. 147.

Uchwała SN z 4.10.1994 r., I PZP 42/94, OSNP 1994, nr 11, poz. 174 z glosą A. Nowaka, OSP 1995, nr 10.

Wyrok SN z 11.10.1994 r., I PRN 78/94, OSNP 1995, nr 8, poz. 98.

Uchwała SN z 8.03.1995 r., I PZP 7/95, Lex nr 12023.

Wyrok SN z 17.05.1995 r., I PRN 14/95, OSNP 1995, nr 21, poz. 263.

Wyrok SN z 19.07.1995 r., I PRN 36/95, OSNP 1996, nr 3, poz. 47.

Uchwała SN z 3.10.1995 r., I PZP 26/95, OSNP 1996, nr 8, poz. 113.

Wyrok SN z 9.05.1996 r., III KKN 15/96, Lex nr 25079.

Wyrok SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, Lex nr 29860.

Wyrok SN z 13.02.1997 r., I PKN 6/97, OSNP 1997, nr 19, poz. 376.

Wyrok SN z 20.08.1997 r., I PKN 232/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 306.

Wyrok SN z 5.09.1997 r., I PKN 226/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 328.

Wyrok SN z 19.11.1997 r., I PKN 390/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 510.

Wyrok SN z 25.11.1997 r., I PKN 388/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 540.

Wyrok SN z 19.01.1998 r., z I PKN 487/97, Lex nr 34468.

Wyrok SN z 24.02.1998 r., I PKN 540/97, OSNP 1999, nr 3, poz. 88.

Wyrok SN z 26.06.1998 r., I PKN 207/98, OSNP 1999, nr 14, poz. 455.

Wyrok SN z 25.07.1998 r., II UKN 131/98, Lex nr 35386.

Wyrok SN z 10.09.1998 r., I PKN 310/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 614.

Wyrok SN z 12.09.1998 r., I PKN 499/98, Lex nr 38903.

Wyrok SN z 14.09.1998 r., I PKN 312/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 615.

Wyrok SN z 13.10.1998 r., I PKN 345/98, OSNP 1999, nr 22, poz. 719.

Wyrok SN z 24.11.1998 r., I PKN 455/98, OSNP 2000, nr 1, poz. 24.

Wyrok SN z 5.03.1999 r., I PKN 627/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 355.

Wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 786.

Wyrok SN z 10.09.1999 r., II UKN 7/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 865.

Wyrok SN z 7.01.2000 r., I PKN 404/99, OSNP 2001, nr 10, poz. 347.

Wyrok SN z 26.01.2000 r., I PKN 479/99, OSNP 2001, nr 11, poz. 377.

Wyrok SN z 24.05.2000 r., III UKN 568/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 678.

Wyrok SN z 7.07.2000 r., I PKN 721/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 37.

Wyrok SN z 10.08.2000 r., I PKN 758/99, OSNP 2002, nr 5, poz. 107.

Wyrok SN z 7.12.2000 r., I PKN 143/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 335.

Wyrok SN z 2.02.2001 r., I PKN 226/00, Lex nr 55412.

Wyrok SN z 14.02.2001 r., I PKN 258/00, OSNP 2002, nr 23, poz. 565.

Wyrok SN z 24.05.2001 r., I PKN 399/00, OSNP 2003, nr 6, poz. 143.

Wyrok SN z 30.05.2001 r., I PKN 423/00, Lex nr 1212607.

Wyrok SN z 8.06.2001 r., I PKN 490/00, OSNP 2003, nr 8, poz. 200.

Wyrok SN z 5.09.2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 355.

Wyrok SN z 21.09.2001 r., I PKN 631/00, OSNP 2003, nr 17, poz. 414.

Wyrok SN z 26.09.2001 r., I PKN 656/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 483.

Uchwała SN z 6.11.2001 r., III ZP 17/01, OSNP 2002, nr 11, poz. 259.

Wyrok SN z 23.11.2001 r., I PKN 657/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 534.

- Wyrok SN z 21.02.2002 r., I PKN 963/00, Lex nr 54297.
- Wyrok SN z 19.03.2002 r., I PKN 209/01, OSNMS 2004, nr 5, poz. 79.
- Wyrok SN z 4.04.2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 96.
- Uchwała SN z 24.04.2002 r., III ZP 14/01, OSNP 2002, nr 19, poz. 454.
- Wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 533/00, Lex nr 1669703.
- Wyrok SN z 26.11.2002 r., I PKN 659/00, Lex nr 577449.
- Wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 620/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 192.
- Wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 388.
- Wyrok SN z 8.09.2004 r., V KK 233/04, Lex nr 137741.
- Wyrok SN z 22.09.2004 r., I PK 613/02, OSNP 2005, nr 7, poz. 92.
- Wyrok SN z 4.11.2004 r., I PK 25/04, Lex nr 151288.
- Wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 51/04, Lex nr 150099.
- Wyrok SN z 13.01.2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 244.
- Wyrok SN z 29.04.2005 r., III PK 3/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 373.
- Wyrok SN z 13.05.2005 r., IV CK 691/04, Lex nr 1111004.
- Wyrok SN z 16.06.2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 43.
- Wyrok SN z 7.07.2005 r., IV CK 28/05, Lex nr 180911.
- Wyrok SN z 20.09.2005 r., II PK 412/04, Lex nr 188100.
- Wyrok SN z 2.02.2006 r., I PK 140/05, OSNP 2007, nr 5–6, poz. 61.
- Postanowienie SN z 1.03.2006 r., V KK 184/05, OSNwSK 2006, nr 1, poz. 466.
- Wyrok SN z 29.05.2006 r., I PK 189/05, Lex 203579.
- Wyrok SN z 4.10.2006 r., II PK 14/06, OSNP 2007, nr 19–20, poz. 273.
- Wyrok SN z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625.
- Wyrok SN z 30.01.2008 r., I PK 195/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 90.
- Wyrok SN z 20.03.2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 193.
- Wyrok SN z 25.09.2008 r., II PK 44/08, Lex nr 565064.
- Wyrok SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08, Lex nr 491093.
- Wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, Lex nr 497682.
- Wyrok SN z 6.01.2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347.
- Wyrok SN z 14.01.2009 r., V KK 245/08, Lex nr 485021.
- Wyrok SN z 23.01.2009 r., I PK 118/08, Lex nr 736703.
- Uchwała SN(7) z 21.01.2009 r., II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19–20, poz. 248.
- Wyrok SN z 19.02.2009 r., II PK 173/08, Lex nr 736724.
- Wyrok SN z 24.09.2009 r., II PK 58/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 124 z glosą Ł. Pisarczyka, OSP 2011, nr 12.
- Uchwała SN z 14.01.2010 r., III PZP 4/09, OSNP 2010, nr 17–18, poz. 205.
- Wyrok SN z 24.02.2010 r., II UK 204/09, Lex nr 590241.
- Wyrok SN z 2.03.2010 r., II PK 246/09, Lex nr 574533.
- Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 177/09, Lex nr 599767.
- Wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19–20, poz. 258, z glosą J. Drobot, MPP 2021, nr 3.
- Wyrok SN z 9.06.2010 r., II UK 33/10, Lex nr 598436.

- Wyrok SN z 3.11.2010 r., I PK 93/10, Lex nr 707852.
- Wyrok SN z 17.11.2010 r., I PK 77/10, OSNP 2012, nr 3–4, poz. 34.
- Wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 126/10, Lex nr 821055.
- Wyrok SN z 2.03.2011 r., II PK 213/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 93.
- Wyrok SN z 3.03.2011 r., II PK 201/10, Lex nr 1084554.
- Wyrok SN z 12.05.2011 r., II UK 20/11, Lex nr 1165773.
- Wyrok SN z 3.08.2011 r., I UK 8/11, Lex nr 965839.
- Wyrok SN z 18.10.2011 r., II PK 45/11, Lex nr 1489239.
- Wyrok SN z 12.12.2011 r., I PK 33/11, OSNP 2012, nr 21–22, poz. 261.
- Wyrok SN z 9.02.2012 r., I UK 260/11, Lex nr 1169835.
- Wyrok SN z 12.04.2012 r., I PK 144/11, Lex nr 1219488.
- Wyrok SN z 5.10.2012 r., I PK 83/12, Lex nr 1619641.
- Wyrok SN z 8.11.2012 r., II UK 84/12, OSNP 2013, nr 19–20, poz. 232, z głosą
A. Musiały.
- Wyrok SN z 7.12.2012 r., II PK 121/12, Lex nr 1284747.
- Wyrok SN z 21.01.2013 r., II PK 155/12, Lex nr 1314252.
- Postanowienie SN z 17.03.2013 r., I CSK 122/13, Lex nr 1353039.
- Wyrok SN z 11.09.2013 r., II UK 36/13, Lex nr 1391783.
- Wyrok SN z 12.12.2013 r., I PK 88/13, OSNP 2015, nr 2, poz. 20.
- Postanowienie SN z 3.02.2014 r., I PK 237/13, Lex nr 1646071.
- Wyrok SN z 10.06.2014 r., II PK 207/13, Lex nr 1488759.
- Uchwała SN z 18.09.2014 r., III PZP 3/14, OSNP 2015, nr 2, poz. 18.
- Wyrok SN z 30.09.2014 r., I PK 33/14, Lex nr 1537263.
- Wyrok SN z 12.11.2014 r., I PK 73/14, Lex nr 1567456.
- Wyrok SN z 26.11.2014 r., II PK 162/13, Lex nr 1621614.
- Wyrok SN z 27.11.2014 r., III PK 39/14, Lex nr 1777930.
- Wyrok SN z 17.02.2015 r., I UK 227/14, Lex nr 1653741.
- Wyrok SN z 1.04.2015 r., II PK 134/14, Lex nr 1682206.
- Wyrok SN z 1.04.2015 r., I PK 211/14, Lex nr 1745824.
- Wyrok SN z 5.11.2015 r., III PK 25/15, Lex nr 1923846.
- Wyrok SN z 15.03.2016 r., II PK 24/15, Lex nr 2019610.
- Wyrok SN z 25.05.2016 r., II PK 126/15, Lex nr 2093751.
- Wyrok SN z 11.08.2016 r., II PK 202/15, Lex nr 2159110.
- Uchwała SN z 1.02.2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017, nr 6, poz. 65.
- Wyrok SN z 11.05.2017 r., II UK 213/16, Lex nr 2312025.
- Postanowienie SN z 6.09.2017 r., I CSK 331/17, Lex nr 2382434.
- Wyrok SN z 7.03.2018 r., I UK 575/16, Lex nr 2488094.
- Wyrok SN z 10.04.2018 r., II UK 10/17, Lex nr 2490052.
- Wyrok SN z 11.12.2018 r., II PK 241/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 96.
- Uchwała SN z 23.01.2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2019, nr 7, poz. 80 z głosą S. Driczin-
skiego, OSP 2021, nr 3.
- Wyrok SN z 19.03.2019 r., III PK 29/18, Lex nr 2643326.

Postanowienie SN z 20.03.2019 r., IV CSK 395/18, Lex nr 2640571.
 Wyrok SN z 27.03.2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019, nr 12, poz. 149.
 Wyrok SN z 26.09.2019 r., III PK 126/18, OSNP 2020, nr 8, poz. 79.
 Wyrok SN z 24.10.2019 r., III UK 329/18, OSNP 2020, nr 11, poz. 125.
 Wyrok SN z 10.12.2019 r., II PK 129/18, Lex nr 2780482.
 Postanowienie SN z 26.02.2020 r., II PK 40/19, Lex nr 3221379.
 Postanowienie SN z 23.06.2020 r., II PK 85/19, Lex nr 3154248.
 Wyrok SN z 8.07.2020 r., II PK 196/18, Lex nr 3037601.
 Wyrok SN z 9.07.2020 r., III PK 31/19, Lex nr 3084207.
 Wyrok SN z 12.08.2020 r., II PK 4/19, Lex nr 3071522.
 Wyrok SN z 29.09.2020 r., III PK 164/19, Lex nr 3060574.
 Wyrok SN z 29.09.2020 r., III PK 164/19, Lex nr 3060574.
 Wyrok SN z 08.10.2020 r., II PK 30/10, Lex nr 736458.
 Wyrok SN z 28.10.2020 r., I PK 76/19, Lex nr 3070386.
 Wyrok SN z 5.11.2020 r., II PK 16/19, Lex nr 3075156.
 Wyrok SN z 5.11.2020 r., II UK 33/19, Lex nr 3075163.
 Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 23/19, Lex nr 3082415.
 Postanowienie SN z 15.12.2020 r., III PK 167/19, Lex nr 3270559.
 Wyrok SN z 27.01.2021 r., II PSKP 2/21, Lex nr 3112868.
 Wyrok SN z 11.02.2021 r., II PSKP 11/21, Lex nr 3119715.
 Wyrok SN z 1.03.2022 r., I PSKP 61/21, Lex nr 3340992.

4. Orzecznictwo sądów powszechnych

Wyrok SA w Gdańsku z 29.07.1991 r., APr 79/91, OSP 1992 nr 3, poz. 59 z glosą
 W. Muszalskiego, OSP 1993, nr 1, poz. 15.
 Wyrok SA w Warszawie z 17.12.1997 r., I ACa 869/97, Pr.Gosp. 1998, nr 5, poz. 44.
 Wyrok SA w Lublinie z 27.04.1999 r., II AKa 12/99, OSP 2000, nr 9, poz. 127.
 Wyrok SA w Białymstoku z 10.08.2000 r., I ACa 482/00, OSA 2001, nr 4, poz. 24.
 Wyrok SA w Łodzi z 28.03.2002 r., II AKa 32/02, Lex nr 84226.
 Wyrok SA w Katowicach z 20.11.2008 r., I ACa 389/08, Lex nr 491139.
 Wyrok SA w Gdańsku z 31.01.2012 r., III AUa 1071/11, POSAG 2012, nr 2, poz. 105–
 110.
 Wyrok SA w Lublinie z 19.09.2012 r., III AUa 720/12, Lex nr 1218477.
 Wyrok SA w Krakowie z 24.10.2012 r., III AUa 608/12, Lex nr 1236960.
 Wyrok SA w Gdańsku z 24.10.2012 r., III AUa 687/12, Lex nr 1236247.
 Wyrok SA w Katowicach z 18.04.2013 r., III AUa 73/13, Lex nr 1314743.
 Wyrok SA w Gdańsku z 9.10.2013 r., III AUa 175/13, Lex nr 1391859.
 Wyrok SA w Gdańsku z 21.11.2013 r., III AUa 2079/12, Lex nr 1415830.

Wyrok SA w Krakowie z 5.12.2013 r., III APa 29/13, Lex nr 1415957.
Wyrok SA w Łodzi z 15.05.2014 r., III APa 2/14, Lex nr 1496432.
Wyrok SA w Katowicach z 21.08.2014 r., III APa 20/14, Lex nr 1515199.
Wyrok SA w Gdańsku z 10.03.2015 r., I ACa 830/14, Lex nr 1733663.
Wyrok SA w Łodzi z 22.07.2015 r., III AUa 572/14, Lex nr 1927598.
Wyrok SA w Poznaniu z 28.08.2015 r., III AUa 1985/14, Lex nr 1842879.
Wyrok SA w Białymstoku z 9.03.2016 r., III AUa 735/15, Lex nr 2065051.
Wyrok SA w Warszawie z 22.11.2016 r., III AUa 1320/13, Lex nr 2196142.
Wyrok SA w Gdańsku z 18.01.2017 r., III AUa 1489/16, Lex nr 2265644.
Wyrok SA w Gdańsku z 8.03.2017 r., III AUa 1240/16, Lex nr 2284916.
Wyrok SA w Gdańsku z 9.03.2017 r., III AUa 1250/16, Lex nr 2284901.
Wyrok SA w Gdańsku z 21.03.2018 r., III AUa 1266/17, Lex nr 2514378.
Wyrok SA w Lublinie z 5.04.2018 r., III AUa 837/17, Lex nr 2482908.
Wyrok SA w Łodzi z 30.04.2018 r., III AUa 395/17, Lex nr 2537590.
Wyrok SA w Białymstoku z 4.10.2018 r., III AUa 611/18, Lex nr 2617818.
Wyrok SO w Zielonej Górze z 27.02.2018 r., IV Pa 6/18, Lex nr 2456308.

5. Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego

Wyrok NSA z 2.12.1996 r., II SA 1377/96, PPr. 1997 nr 4.
Wyrok NSA z 9.07.2013 r., II GSK 391/12, Lex nr 1605189.
Wyrok NSA z 25.08.2020 r., II GSK 560/20, Lex nr 3044611.

Wykaz innych źródeł

- Bodnar A., *Wystąpienie do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wykorzystania instytucji wygaśnięcia stosunków pracy wobec pracowników Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej z dnia 22.02.2018 r.*, dostęp online: 13.11.2021: <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Wyst%C4%85pienie%20do%20Ministra%20Nauki%20i%20Szkolnictwa%20Wy%C5%BCszego%20w%20sprawie%20wykorzystania%20instytucji%20wyga%C5%9Bni%C4%99cia%20stosunk%C3%B3w%20pracy%20wobec%20pracownik%C3%B3w%20Biura%20Uznawalno%C5%9Bci%20Wykszta%C5%82cenia%20i%20Wymiany%20Mi%C4%99dzynarodowej%2022.02.18.pdf>.
- Grzegorzczak M., *Z jaką datą ustaje stosunek pracy w przypadku powołania pracownika do zawodowej służby wojskowej?*, Lex QA 2302017, dostęp online: 19.11.2024: <https://sip.lex.pl/#/question-and-answer/623059009/z-jaka-data-ustaje-stosunek-pracy-w-przypadku-powolania-pracownika-do-zawodowej-sluzby-wojskowej?cm=URELATIONS>.
- Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli *Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu administracji rolnej*, KRR.430.006.2019, nr ewid. 71/2019/P/18/045/KRR, s. 9–10, dostęp online: 28.11.2021: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,21662,vp,24312.pdf>.
- Kuczkowski Ł., *Żołnierze w pracy w świetle nowych regulacji*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 25.04.2022 r., dostęp online: 14.08.2022: <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8406808,zolnierze-w-pracy-nowe-regulacje.html>.
- Masłowski J., *Czy stosunek pracy z pracownikiem powołanym do pełnienia zawodowej służby wojskowej wygasa na podstawie rozkazu personalnego wydanego przez wojsko?*, Lex QA 2308113, dostęp online: 19.11.2024: <https://sip.lex.pl/#/question-and-answer/623065105/czy-stosunek-pracy-z-pracownikiem-powolany-do-pelnienia-zawodowej-sluzby-wojskowej-wygasa-na...?cm=URELATIONS>.
- Opinia do ustawy o służbie zagranicznej z dnia 1 lutego 2021 r., druk nr 316, dostęp online: 6.10.2022: <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatekspertyzy/5758/plik/3160.pdf>.

- Opinia prawna dotycząca rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2134, dostęp online 9.08.2022: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/opinieBAS.xsp?nr=2134>.
- Pismo RPO do Marszałka Senatu RP z dnia 1 lutego 2021 r., nr III.7040.8.2021.LN, dostęp online: 6.10.2022: https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do_Marszalka_Senatu_opinia_1.02.2021.pdf.
- Projekt Kodeksu pracy z 2007 r., dostęp online: 28.02.2021: https://archiwum.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf.
- Projekt Kodeksu pracy z 2018 r., dostęp online: 19.04.2022 <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.
- Projekt ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 18 stycznia 2017 r., Ocena skutków regulacji, druk nr 1217.
- Projekt ustawy – o zmianie ustawy o rybołówstwie morskim z dnia 20 sierpnia 2018 r., Ocena skutków regulacji, druk nr 2810.
- Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, Druk nr 2134, dostęp online: 9.08.2022: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2134>.
- Trociuk S., Wystąpienie do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie wygaszania stosunku pracy pracownikom Agencji Rynku Rolnego i Agencji Nieruchomości Rolnych, III.7041.8.2017.LN, dostęp online: 20.12.2021: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rzecznik-ponownie-pisze-w-sprawie-praw-pracownikow-agencji-rynk-rolnego-i-agencji-nieruchomosci>.
- Uchwała Senatu RP w sprawie ustawy o zmianie ustawy o służbie zagranicznej oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2274, dostęp online: 9.08.2022: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2274>.
- Zdanie odrębne W. Hermelińskiego zgłoszone do wyroku TK z 12.07.2011 r., K 26/09, OTK-A 2011, nr 6, poz. 54.

Podjęta w monografii problematyka szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy ma charakter nowatorski z uwagi na fakt, że do tej pory nie ukazało się żadne opracowanie monograficzne, które w sposób kompleksowy prezentowałoby to zagadnienie prawne. Przedstawiciele doktryny prawa pracy koncentrują swoją uwagę przede wszystkim na kodeksowych przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy, jedynie zdawkowo analizując pozakodeksowe unormowania w tym obszarze.

Problematyka analizowana w opracowaniu ma duże znaczenie dla praktyki stosowania przepisów prawa pracy, stanowiąc często przedmiot rozstrzygnięć sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. W tym zakresie istotne jest zagadnienie wygaśnięcia stosunków pracy pracowników przekształcanych jednostek administracji publicznej. Aktualnie w przypadku tych spraw wydawanych jest najwięcej orzeczeń oraz są kształtowane różne linie orzecznicze.

DR HAB. TOMASZ DURAJ, PROF. UŁ

Zagadnienie wygaśnięcia stosunku pracy nie było dotąd przedmiotem pogłębionych badań naukowych. W dostępnej literaturze przedmiotu spotkać można jedynie opracowania o węższym zakresie, niewykraczające poza poziom analiz cząstkowych i niespełniające kryteriów stawianych rozprawom doktorskim. W tym kontekście należy uznać, że podjęcie próby kompleksowego ujęcia szczególnych przypadków wygaśnięcia stosunku pracy stanowi istotny i wartościowy wkład w rozwój nauki prawa pracy. Zaznaczyć również należy, że wybór tematu ma duże znaczenie praktyczne, zwłaszcza w świetle obserwowanej w ostatnich latach tendencji ustawodawcy do coraz częstszego posługiwania się konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy. Szeroka optyka przyjęta w pracy powinna być zatem postrzegana w kategoriach nowatorskiego podejścia do analizy omawianej tematyki.

DR BŁAŻEJ MĄDRZYCKI, UNIWERSYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH

