

# Zbigniew Czerski

---

## Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym

---

Palestra 19/1(205), 46-54

---

1975

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez **Muzeum Historii Polski** w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## Rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym

*Artykuł omawia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w świetle kodeksu pracy, który wprowadził w tej instytucji prawnej istotne zmiany w stosunku do przepisów dotychczasowych.*

Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. w sposób szczegółowy normuje zagadnienie rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Poszczególne sformułowania kodeksu uwzględniają dotychczasowy dorobek nauki prawa oraz orzecznictwa w tym zakresie. Jest jednak rzeczą oczywistą, że w sformułowaniach kodeksu znalazło się wiele określeń tzw. blankietowych, o charakterze ogólnym, jak np. „ciężkie naruszenie obowiązków” lub „podstawowe obowiązki”, których zastosowanie zależy od konkretnego wypadku, objętego działaniem przepisów kodeksu.

Tym właśnie należy zapewne tłumaczyć sobie, że w dziale pierwszym kodeksu, obejmującym przepisy ogólne, znalazło się tak wiele norm interpretacyjnych, stanowiących sformułowanie zasad polskiego prawa pracy.

Kodeks pracy normuje odrębną gałąź prawa, jaką jest prawo pracy. Dlatego też ustawodawca uważał za celowe zamieszczenie w kodeksie postanowień o charakterze zasadniczym, określającym zakres działania kodeksu, a także wskazań odnoszących się do jego stosowania.

Są to przepisy niezmiernie istotne i nie sposób przystąpić do właściwego tematu artykułu bez wskazania na te artykuły kodeksu zawarte w części ogólnej, które stanowią normy interpretacyjne przepisów szczegółowych.

A więc przede wszystkim należy mieć na uwadze art. 1 kodeksu, formułujący podstawową zasadę, że kodeks służy umacnianiu socjalistycznych stosunków pracy. Treść artykułu pierwszego nadaje kodeksowi określoną treść ustrojową i daje zasadniczą, wstępną normę interpretacyjną, niezbędną przy rozstrzygnięciu wszystkich kwestii prawnych, jakie się mogą nasuwać.

Należy również zwrócić uwagę na art. 7 i art. 8 kodeksu. Artykuły te stanowią dosłowne powtórzenie treści art. 4 i art. 5 kodeksu cywilnego. Zamieszczenie tych przepisów w kodeksie pracy nastąpiło ze względów systematyki prawa i przejrzystości aktów ustawodawczych, albowiem zarówno art. 4 kodeksu cywilnego jak i art. 5 tegoż kodeksu były niejednokrotnie powoływane i stosowane w orzecznictwie z zakresu prawa pracy, a to na mocy wyraźnego odesłania do pomocniczego stosowania kodeksu cywilnego w prawie pracy, zawartego w art. XII § 3 przepisów wprowadzających kodeks cywilny.

Takiego odesłania w kodeksie pracy brak. Jest to wyraźne podkreślenie zasady, że prawo pracy stanowi odrębny z punktu widzenia systematyki dział prawa.

Dlatego też obok ogólnej zasady artykułu pierwszego konieczne były sformułowania stanowiące, że przepisy prawa pracy powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (art. 7 k.p.) oraz że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.).

W trudnych, najczęściej konfliktowych sytuacjach, związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, stosowanie powyższych norm interpretacyjnych jest rzeczą niezbędną.

Trzeba też pamiętać o tym, iż kodeks pracy wyraźnie stwierdza w art. 10, że prawo do pracy podlega ochronie na zasadach przewidzianych w kodeksie i przepisach szczególnych. Jest to nawiązanie do art. 58 Konstytucji PRL, przewidującego dla wszystkich obywateli Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej prawo do pracy. Postanowienie art. 10, zamieszczonego wśród podstawowych zasad prawa pracy w kodeksie, jest również ważną wskazówką interpretacyjną, stwierdzającą, jak wielką wagę społeczną i ustrojową nadano prawu do pracy i z jak wielką rozwagą i ostrożnością powinny być stosowane przepisy kodeksu dotyczące rozwiązania umowy o pracę.

Artykuł IV § 1 pkt 14 przepisów wprowadzających kodeks pracy uchylił dekret z dnia 18.I.1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11). Przepisy kodeksu pracy różnią się znacznie od przepisów wymienionego dekretu, lecz w niektórych wypadkach stanowią jego powtórzenie lub modyfikację. Ma to istotne znaczenie dla rozważań zawartych w niniejszym artykule, albowiem z różnic tych wynika aktualność lub dezaktualizacja dotychczasowego dorobku piśmiennictwa i judykatury w zakresie unormowanym przepisami dekretu z dn. 18.I.1956 r.

Jednym z wypadków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest wzajemne porozumienie zakładu pracy i pracownika. Sytuacja taka była unormowana w art. 6 dekretu z dnia 18.I.1956 r., obecnie zaś odnosi się do niej art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, nie wprowadzający w tym zakresie żadnych zmian. Należy więc dojść do wniosku, że dotychczasowe orzecznictwo odnoszące się do rozwiązania umowy o pracę za wzajemnym porozumieniem zachowało swą aktualność.

Komitet Pracy i Płac w wyjaśnieniu nr 6 z dnia 4.XII.1961 r. (Dz. Urz. Nr 1, poz. 2) stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy wzajemnego porozumienia stron zachodzi wtedy, gdy zakład pracy i pracownik wyrazili zgodnie wolę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania wymaganych przez przepisy prawa terminów wypowiedzenia. Jest to jednak wypadek, w którym rozwiązanie umowy o pracę następuje na skutek zgodnej woli stron, znajdującej wyraz w oświadczeniu dwustronnym.

Od tej sytuacji różni się zasadniczo wypadek przewidziany przez art.

30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy, a mianowicie oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Prawo takie przysługuje każdej ze stron, a więc zarówno pracownikowi jak i zakładowi pracy, w sytuacjach przewidzianych przez kodeks pracy, o których będzie mowa niżej.

Przed wszystkim jednak należy powołać te przepisy kodeksu, które stanowią o tym, kto jest uprawniony do złożenia takiego oświadczenia, będącego przecież czynnością prawną o wielkiej wadze.

Artykuł 23 kodeksu pracy stanowi, że czynności prawnych w imieniu zakładu pracy dokonuje jego kierownik lub inny upoważniony do tego pracownik.

Jak jednak przedstawia się ten problem, jeśli chodzi o pracownika? Sprawa nie jest tu tak prosta. Zgodnie z art. 22 § 2 kodeksu pracy pracownikiem może być zarówno osoba, która ukończyła lat 18, jak i młodociany od lat 15, a także inne osoby ograniczone w zdolności do działań prawnych. Zgodnie z art. 22 § 2 kodeksu pracy osoba ograniczona w zdolności do działań prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego dokonywać czynności prawnych dotyczących stosunku pracy. Zdanie drugie tegoż art. 22 § 3 zawiera postanowienie, że gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru osoby ograniczonej w zdolności do działań prawnych, przedstawiciel ustawowy tej osoby może za zezwoleniem sądu opiekuńczego stosunek ten rozwiązać.

Otóż jedyny wypadek, w którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, przewidziany jest w art. 55 § 1 kodeksu pracy i obejmuje sytuację, kiedy zakład społecznej służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Jeżeli tym pracownikiem jest właśnie osoba ograniczona w zdolności do działań prawnych, to niewątpliwie jest to sytuacja sprzeczna z dobrem tej osoby.

Jak wobec tego należy rozumieć art. 22 § 3 kodeksu pracy w zestawieniu z art. 55 § 1 k.p.? Powstaje tu bowiem pewna niejasność redakcyjna, która mogłaby prowadzić do wniosku, że skorzystanie z uprawnienia przewidzianego przez art. 55 § 1 kodeksu pracy możliwe jest tylko — jeśli chodzi o osoby ograniczone w zdolności do czynności prawnych — przez działanie ich przedstawiciela ustawowego, i to za zezwoleniem sądu opiekuńczego.

Wniosek taki jest jednak, moim zdaniem, nietrafny. Artykuł 22 § 3 w zdaniu pierwszym zakłada, że osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego dokonywać czynności prawnych dotyczących stosunku pracy, a więc może również rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 kodeksu pracy. Dopiero w razie bezczynności osoby ograniczonej w zdolności do działań prawnych w sytuacji opisanej w art. 55 k.p. albo też w razie jej niechęci do rozwiązania umowy o pracę wkroczyć może przedstawiciel ustawowy, rozwiązując bez zgody, a nawet wbrew woli tej osoby umowę o pracę bez wypowiedzenia (po uzyskaniu uprzedniej zgody sądu opiekuńczego) ze względu na szkodliwą dla niej sytuację, sprzeciwiającą się jej dobru.

Należy tu również zwrócić uwagę na istotną różnicę w sformułowaniu między dawnym art. 5 dekretu z dnia 18.I.1956 r. a artykułem 55 kodeksu pracy, dotyczącego tej samej sytuacji. O ile bowiem art. 5 dekretu z dnia 18.I.1956 r. mówił o przeniesieniu pracownika „do innej odpowiedniej pracy”, o tyle art. 55 kodeksu pracy zakłada, że musi to być przeniesienie „do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe”. Jest to uściślenie nader istotne, i to dokonane na korzyść pracownika przy obowiązkowym uwzględnieniu tak ważnych kryteriów, jakim jest zdrowie pracownika i posiadane kwalifikacje.

W odróżnieniu też od postanowień dekretu z dnia 18.I.1956 r. kodeks pracy wyraźnie określa, jakie uprawnienia przysługują pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55: rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na zasadzie tego przepisu pociąga za sobą te skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Należy jednak podkreślić, że sytuacja opisana w art. 55 kodeksu pracy jest jedynym wypadkiem, kiedy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. A zatem we wszystkich innych wypadkach, nawet jeśli pracodawca narusza istotne warunki umowy o pracę, pracownik może rozwiązać umowę o pracę tylko w drodze wypowiedzenia. Poprzednie orzecznictwo, ustalające tę zasadę pod rządem dekretu z dnia 18.I.1956 r., zachowuje więc w tej mierze też pełną aktualność.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonane czy to przez zakład pracy, czy też przez pracownika, musi zawsze nastąpić w formie pisemnej, przy czym w obu wypadkach z podaniem przyczyny (art. 54 i art. 55 § 2 k.p.).

Jakie są z kolei przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia?

Wymienia je art. 52 (przyczyny zawinione) i art. 53 kodeksu pracy (inne przyczyny).

Sformułowania art. 52 kodeksu pracy stanowią w zasadzie powtórzenie art. 2 ust. 1 dekretu z dnia 18.I.1956 r., jednakże z bardzo istotnymi uzupełnieniami.

Artykuł 55 § 1 ust. 1 kodeksu pracy, mówiąc o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, rozwija to pojęcie ilustrując je przykładowo pewnymi stanami faktycznymi, będącymi wyliczeniem pewnych zachowań stanowiących podstawę do zastosowania tego przepisu. Należy jednak mieć na uwadze, że nie jest to wyliczenie wyczerpujące, a tylko przykładowe. Wymienione są tu: zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych.

Zauważyć należy, że te same przewinienia pracownicze wymienione są (i to zapewne również przykładowo) w art. 108 § 2 kodeksu pracy, przewidującym karę pieniężną, będącą przecież znacznie mniejszą dolegliwością niż rozwiązanie umowy o pracę przez zakład bez wypowiedzenia.

Dotychczasowe orzecznictwo wskazywało na to, że sam tylko rozmiar ilościowy tych przewinień (np. liczba dni opuszczonych bez usprawiedliwienia lub liczba wypadków nietrzeźwości w pracy u danego pracownika) nie dawały jeszcze podstawy do zakwalifikowania tych faktów jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub tylko jako naruszenia przepisów dyscypliny i regulaminu pracy, związanego z reguły z karą łagodniejszą niż rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Wskazywano na konieczność badania okoliczności towarzyszących, zamiaru pracownika, nasilenia złej woli i innych elementów jego zachowania się.

Zbieżność przykładów wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 i w art. 108 § 2 kodeksu pracy stwarza ten sam problem, który zapewne zostanie rozstrzygnięty po wydaniu przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych rozporządzenia przewidzianego przez art. 104 § 2 kodeksu pracy i normującego zakres stosowania regulaminów pracy i spraw normowanych regulaminami oraz tryb ich wprowadzania.

Następna podstawa do zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia — to popełnienie przez pracownika przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Sformułowanie to jest uzupełnione bardzo istotnym zastrzeżeniem, którego brak było w analogicznym przepisie dekretu z dnia 18.I.1956 r., a mianowicie że chodzi tu o przestępstwo popełnione w czasie trwania umowy o pracę. Jak z powyższego wynika, ujawnienie przestępstwa, które pracownik popełnił przed nawiązaniem stosunku pracy, nie może się stać podstawą do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym; z drugiej strony ze sformułowania „w czasie trwania umowy o pracę” wynika, że nie musi to być przestępstwo związane z pracą ani z miejscem pracy; może to być przestępstwo nie związane ze stosunkiem pracowniczym, mające jednak tego rodzaju charakter, iż uniemożliwia dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku.

Trzecia podstawa zawinonego przez pracownika rozwiązania umowy bez wypowiedzenia — to utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, wynikła z jego winy. Ten przepis żadnej zmiany w stosunku do redakcji zawartej w dekreście z dnia 18.I.1956 r. nie uległ.

Po upływie miesiąca od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o okolicznościach stanowiących podstawę do rozwiązania umowy zakład nie może już dokonać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Istotne zmiany nastąpiły, jeśli chodzi o rolę organów związkowych.

Według art. 7 ust. 1 dekretu z dnia 18.I.1956 r. do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczna była zgoda rady zakładowej (oddziałowej, miejscowej) lub delegata związkowego w stosunku do każdego pracownika, w pozostałych zaś wypadkach wystarczała opinia jednego z wymienionych wyżej organów związkowych. Obecnie w każdym wypadku wystarcza opinia, z wyjątkiem jednak gdy chodzi o: 1) kobietę w ciąży (art. 177 § 1 k.p.) oraz 2) członka rady zakładowej lub delegata związkowego. Jeśli chodzi o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z kobietą w ciąży, rada zakładowa (miejscowa, oddziałowa lub

delegat związkowy) musi wyrazić zgodę, natomiast co do takiego rozwiązania umowy o pracę z członkiem rady zakładowej lub z delegatem związkowym, zgodę musi wyrazić bezpośrednio nadrzędna instancja związkowa. W obu wypadkach uzyskanie tej zgody jest warunkiem dojścia do skutku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy tymczasem opinia rady zakładowej, choćby nawet negatywna, nie jest dla zakładu pracy wiążąca.

Istotne zmiany wprowadza kodeks pracy na korzyść pracownika, gdy chodzi o nie zawinione przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy z powodu choroby może nastąpić już z upływem trzech miesięcy, jeżeli pracownik był zatrudniony w zakładzie pracy krócej niż 6 miesięcy. We wszystkich innych wypadkach rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby nastąpić może dopiero po upływie okresu uprawniającego do pobierania zasiłku chorobowego. Ma to miejsce wtedy, gdy pracownik w danym zakładzie pracy był zatrudniony przeszło 6 miesięcy lub gdy uległ wypadkowi przy pracy lub chorobie zawodowej.

Przepisy ubezpieczenia społecznego określają okres uprawniający pracownika do pobierania zasiłku chorobowego. Okres ten jest uregulowany w różny sposób w zależności od rodzaju choroby i stanu zdrowia pracownika. Za czas trwania niezdolności do pracy na skutek choroby przysługuje pracownikowi obecnie zasiłek chorobowy. Artykuł 92 kodeksu pracy odsyła do zasad wypłacania zasiłku chorobowego określonych w odrębnych przepisach, mając niewątpliwie na myśli zasady aktów prawnych regulujących ubezpieczenia społeczne.

Usprawiedliwiona nieobecność w pracy z innych przyczyn niż choroba lub wypadek przy pracy też może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli trwa przeszło miesiąc. Jednakże i w tym wypadku kodeks pracy w art. 53 § 2 wprowadza złagodzenie na korzyść pracownika stanowiąc, że nie może to nastąpić w okresie pobierania przez pracownika zasiłku w czasie nieobecności pracownika z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną.

Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi, z którym niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym?

Roszczenia te to albo przywrócenie do pracy wraz z wynagrodzeniem za okres pozostawania bez pracy, albo też odszkodowanie.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, należy się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jednakże nie mniej niż za jeden miesiąc i nie więcej niż za trzy. Wynagrodzenie to podlega obniżeniu o uzyskany w tym czasie zarobek w innym zakładzie pracy, nie może ono jednak obniżyć się poniżej wynagrodzenia jednomiesięcznego (art. 56 i 57 k.p.).

Istnieją jednak kategorie pracowników, którym należy się wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy: są to mianowicie kobiety w ciąży lub w czasie urlopu macierzyńskiego, członkowie rad zakładowych i delegaci związkowi, zakładowi i oddziałowi społeczni inspektorzy pracy, członkowie zakładowych komisji rozjemczych oraz pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Natomiast jeżeli pracownik nie domaga się przywrócenia do pracy, a dochodzi tylko odszkodowania, to równe ono jest wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jaki by pracownikowi w danych okolicznościach przysługiwał, nie dłużej jednak niż za 3 miesiące (okres wypowiedzenia jest różny, unormowany zaś jest w art. 33—36 k.p.). Gdyby jednak umowa o pracę miała ulec wcześniejszemu rozwiązaniu, to odszkodowanie przysługuje tylko do tej daty.

Okres, za który przyznano odszkodowanie, wliczany jest do okresu zatrudnienia, jak również wliczany jest do tego okresu czas, za który przyznano wynagrodzenie pracownikowi przywróconemu do pracy. Natomiast okres, za który wynagrodzenia pracownikowi przywróconemu do pracy nie przyznano, nie jest wliczany do okresu zatrudnienia, ale nie uważa się tego okresu za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (np. uprawnień urlopowych).

Zupełnym *novum* jest art. 62 kodeksu pracy, wprowadzający zasadę, że w pewnych wypadkach — mimo ewidentnych braków formalnych związanych z formą wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia — wniosek pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie może być oddalony, jeżeli jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Powołanie się na zasady współzycia następuje tu w treści kodeksu pracy po raz drugi niezależnie od treści art. 8 k.p. Te wypadki, w których naruszenie formy lub terminu może być pominięte lub może nie być brane pod uwagę, wymienione są w art. 62 k.p. Ponieważ przepis ten ma charakter wyjątkowy, przeto należy rozumieć, że wyliczenie to ma charakter wyczerpujący. Jest to naruszenie: przepisów dotyczących formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu rozwiązania umowy (art. 52 § 2), z tym tylko zastrzeżeniem, że dotyczy to tylko nieznacznego przekroczenia terminu, dalej — wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 k.p., stanowiące o konieczności zasięgnięcia opinii rady zakładowej) oraz braku podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54).

W tych wszystkich wypadkach warunkiem zastosowania przepisu art. 62 k.p. jest to, aby zostało stwierdzone, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. W przepisie tym kodeks pracy daje pierwszeństwo merytorycznej ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przed względami natury formalnej i proceduralnej. Nie należy jednak wątpić, iż przepis ten może być stosowany tylko wyjątkowo.

Szczególnym wypadkiem rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, nie wymagającym przy tym wypowiedzenia, jest nowa instytucja prawa pracy, a mianowicie wygaśnięcie umowy.

Wygaśnięcie umowy o pracę następuje po trzech miesiącach nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania lub też z powodu porzucenia pracy przez pracownika. Otóż pojęcie porzucenia pracy jest pojęciem, które w dotychczasowej praktyce nastroczało bardzo wiele trudności, a to na tle rozróżnienia między nie usprawiedliwioną absencją a właściwym porzuceniem pracy.



Dwa kryteria, jakie tu mogą wchodzić w grę, a więc kryterium ilościowe (liczba dni nieobecności w pracy bez usprawiedliwienia) lub kryterium zamiaru subiektywnego po stronie pracownika — okazały się równie zawodne.

Zdarzały się bowiem wypadki, że pracownicy w szczególnie ciężkiej sytuacji życiowej (np. starsze chore osoby samotne) przez dłuższy czas nie mieli fizycznej możliwości zawiadomienia zakładu o swej chorobie, z drugiej zaś strony niesumienni pracownicy z dnia na dzień porzucali pracę, nikogo o tym nie informując i nie zawiadamiając zakładu pracy.

Należy zaznaczyć, że Komitet Pracy i Płac w wyjaśnieniu nr 3 z dnia 5.X.1970 r. zalecił zakładom pracy skreślanie pracownika z ewidencji już po trzydniowej nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wyjaśnienie to jednak spotkało się z powszechną krytyką, jako niezgodne z zasadami prawa pracy i wprowadzające nie znane temu prawu pojęcie skreślenia z ewidencji. Krytycznie ocenił to zarządzenie również Sąd Najwyższy.

Artykuł 65 kodeksu pracy stanowi, że za porzucenie pracy uważa się samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy oraz niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności.

Sformułowanie to mówiące o właściwym terminie oraz przepis art. 65 § 3 kodeksu pracy nakładający na zakład pracy obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika, który we właściwym terminie nie mógł usprawiedliwić nieobecności i dopełnił tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkody — sugerują, że termin ten oraz tryb usprawiedliwiania nieobecności zostaną określone w osobnym akcie prawnym. Aktem tym będzie rozporządzenie Rady Ministrów wydane w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, określające szczegółowo zakres stosowania regulaminów pracy i spraw normowanych regulaminami oraz zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy tudzież udzielania zwolnień od pracy, a także wypadki, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności lub zwolnienia. Rozporządzenie to przewidziane jest w art. 104 § 2 i § 3 kodeksu pracy.

Na zakończenie wypada omówić jeszcze jedną istotną sprawę dotyczącą dochodzenia roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Otóż roszczenia te są rozpoznawane przez komisje odwoławcze do spraw pracy. Nie jest objęte niniejszym artykułem omawianie zasad postępowania przed tymi komisjami, jednakże należy mimo to podkreślić, że komisje te rozpoznają zarówno spory wynikające z rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jak i spory wynikłe na tle wygaśnięcia umowy o pracę. Roszczenia pracownika, który uważa, że zakład niesłusznie uznał umowę o pracę za wygasłą, są w zasadzie takie same jak przy rozwiązywaniu umowy bez wypowiedzenia. Komisje są właściwe dla wszystkich pracowników, bez wyłączenia pracowników na stanowiskach kierowniczych. Obowiązuje tu jednak skrócony termin dochodzenia roszczeń, mianowicie 14-dniowy, przewidziany w art. 269 § 2 kodeksu pracy, biegnący od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W uzasadnionych wypadkach komisja — jeżeli opóźnienie w zgłoszeniu wniosku nie jest nadmierne, a ponadto jest usprawiedliwione okolicznościami — może mimo spóź-

nienia wniosek rozpatrzyć. Wniosek zgłoszony w terminie spóźnionym nie będzie rozpoznany, chyba że zachodzą przyczyny, o których była już wyżej mowa.

JÓZEF ZIELIŃSKI

## Orzekanie w sprawach wynikłych ze stosunku pracy

*Orzekanie w sprawach roszczeń pracowników do zakładów pracy należy od 1 stycznia 1975 r. do organów pozasądowych, a w zasadzie dopiero od II instancji — do nowo utworzonych okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.*

*Udział adwokatów-członków zespołów w postępowaniu powyższym możliwy jest, poczynając od wniesienia środka odwoławczego.*

*Sprawy o roszczenia zakładów pracy do pracowników podlegają nadal sądom powszechnym z udziałem adwokatów — jak dotychczas.*

*Orzekanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika powierzył kodeks pracy inspektorom pracy oraz kolegom do spraw wykroczeń.*

Ze stosunku pracy wynikają różne prawa i obowiązki. Obok wzajemnych praw i obowiązków obu stron umowy o pracę, kodeks pracy i inne przepisy przewidują różne szczególne obowiązki, które ciążyą bądź to na zakładzie pracy (pracodawcy), bądź też na pracowniku — niezależnie od takiej lub innej treści umowy o pracę. Nie można również pominąć, że pracownik — ze względu na pełnioną funkcję bądź zajmowane stanowisko — może niekiedy występować w podwójnej jak gdyby roli: pracownika i zarazem pracodawcy w stosunku do innych pracowników, co oczywiście musi pociągać za sobą określone konsekwencje.

Na tle tych różnorodnych praw i obowiązków powstawać mogą sytuacje, które wymagać będą interwencji organów powołanych do ich wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Jakie organy (instancje), kiedy i w jakim trybie będą rozpatrywać te różnorodne sprawy poczynając od 1 stycznia 1975 r., tj. od dnia wejścia w życie kodeksu pracy<sup>1)</sup>

1 W dalszym ciągu opracowania posługiwać się będziemy następującymi skrótami:

1) kodeks lub kodeks pracy — na oznaczenie kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141),

2) ustawa — na oznaczenie ustawy z 27 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231),

3) rozporządzenie — na oznaczenie rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 243),

4) sąd — na oznaczenie okręgowego sądu pracy i ubezp. społ.