

# Mariusz Grzegorz Wieczorek

---

## Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w znowelizowanym Kodeksie pracy (art. 55)

---

Acta Scientifica Academiae Ostroviensis nr 3, 98-125

---

1999

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.

MARIUSZ GRZEGORZ WIECZOREK

## **ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA W ZNOWELIZOWANYM KODEKSIE PRACY (ART. 55)**

1.1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę, jakie przewiduje art. 30 par.1 k. p. Uprawnienie to służy zarówno pracodawcy jak i pracownikowi. W ten sposób rozwiązać można każdy stosunek pracy. Jest to jednostronna czynność prawna, która powoduje ustanie stosunku pracy w zasadzie z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony. W Kodeksie pracy regulowane są także przypadki rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminów wypowiedzenia, o charakterze zbliżonym do rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym, ale nie równoważne z nim.

Aktualnie obowiązujący stan prawny jest wynikiem ewolucji przepisów prawnych regulujących omawianą kwestię. Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r., o umowie o pracę robotników<sup>1</sup>, dopuszczało rozwiązanie umowy bez zachowania okresów wypowiedzenia przez każdą ze stron, bądź to z ważnych powodów bądź, z winy drugiej strony. Analogicznie regulowało tę sprawę Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 roku o umowie o pracę pracowników umysłowych<sup>2</sup>. Cechą charakterystyczną obu tych regulacji była duża kazuistyka określania okoliczności uzasadniających taki tryb rozwiązania stosunku pracy.

Możliwość niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy uregulowana była później w Kodeksie zobowiązań z 1933 roku. Uprawnienie takie dawał obu stronom stosunku pracy art. 470 k. z<sup>3</sup>. Zgodnie z jego treścią, w razie zaistnienia ważnych powodów, każda ze stron miała uprawnienie do odstąpienia od umowy przed upływem umówionego czasu, i bez zachowania terminu wypowiedzenia (rozwiązanie przedwczesne). Ważnymi powodami rozwiązania umowy były te, które sprawiały, że nie można było zgodnie z wymaganiami dobrej wiary żądać od strony, aby pozostawała z drugą stroną w stosunku pracy. Prawo rozwiązania umowy z ważnego

---

<sup>1</sup> Dz. U. 1928, Nr 35, poz. 324.

<sup>2</sup> Jak wyżej.

<sup>3</sup> Rozporządzenie Prezydenta RP z 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, (Dz. U. Nr 82, poz. 598 z późniejszymi zmianami).

powodu wygasła, jeżeli strona nie dokonała rozwiązania umowy w ciągu dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o istnieniu ważnego powodu. Po wojnie omawianą kwestię regulował art. 2 dekretu z 18 I 1956 r., o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy<sup>4</sup>. wypowiedzenia przez pracownika).

Szczególną podstawę oraz tryb rozwiązania stosunku pracy przez pracownika przewidywało rozporządzenie Rady Ministrów z 13 czerwca 1964 r. w sprawie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych oraz orzekania o obowiązku zwrotu kosztów wykształcenia<sup>5</sup>. Na podstawie art. 37 tego rozporządzenia pracownik – absolwent, któremu nie przydzielono mieszkania lub pomieszczenia zastępczego i który nie mógł wynająć innego mieszkania zastępczego, mógł w terminie 14 dni od dnia zgłoszenia się do pracodawcy rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy mogło nastąpić po uzyskaniu zaświadczenia właściwego organu administracyjnego do spraw zatrudnienia, potwierdzającego okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy ze wskazanej wyżej przyczyny. Przewidziany był także obowiązek wypłaty pracownikowi, który rozwiązał umowę, stosownego odszkodowania.

Przepisy powyższych aktów prawnych zastąpione zostały przez ustawę - Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku<sup>6</sup>. Kodeks pracy w pierwotnym brzmieniu dawał pracownikowi prawo do rozwiązania stosunku pracy tylko w jednym przypadku: gdy pracodawca nie przeniósł go w terminie wskazanym przez zakład społecznej służby zdrowia do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, w sytuacji szkodliwego wpływu poprzednio wykonywanej pracy na zdrowie pracownika. Tymczasem uprawnienia pracodawcy do dokonania rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie niezwłocznym zostały zakreślone dość szeroko w porównaniu do analogicznych praw pracownika. Dlatego też podstawową intencją krytyków wskazanej regulacji, było zrównanie uprawnień stron stosunku pracy w zakresie możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym. Praktycznym, normatywnym wymiarem postulatów doktryny stała się treść art. 55 par.1 k. p. ustalona ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>7</sup>. Pracownik zyskał prawo do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym w wypadku, gdy pracodawca ciężko naru-

<sup>4</sup> Dz. U. 1956, Nr 2, poz. 11.

<sup>5</sup> Tekst jednolity: Dz. U. z 1972 r. Nr 2, poz. 9.

<sup>6</sup> Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141.

<sup>7</sup> Dz. U. 1996, Nr 24, poz. 110.

szył swe podstawowe obowiązki względem pracownika. Pracownik zachował również omawiane uprawnienie z powodów zdrowotnych.

Przed nadużywaniem omawianego prawa mają chronić pracodawcę przepisy o odszkodowaniu w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika.

Specyficzne uregulowanie omawianego problemu zawierają przepisy art. 22 par 3 k. p. Zgodnie z ich treścią przedstawiciel ustawy osoby ograniczonej w zdolności do czynności prawnych, może za zgodą sądu rozwiązać stosunek pracy, o ile sprzeciwia się on dobru tej osoby.

Zbliżone, bo dające pracownikowi możliwość rozwiązania stosunku pracy w krótkim okresie czasu, uprawnienia przewidują przepisy art. 23<sup>1</sup> par 3 k. p. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może w terminie miesiąca od poinformowania go o przejściu rozwiązać umowę o pracę, za siedmiodniowym uprzedzeniem rozwiązać stosunek pracy.

Prawo pracownika do rozwiązania umowy o pracę, bez zachowania okresów wypowiedzenia zawarte jest w przepisie art. 48 par. 2 k. p. Zgodnie z jego treścią, pracownik który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy.

**2.1.** Nowe uregulowanie prawa pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowi najdonioślejszą zmianę dotyczącą rozwiązania umowy o pracę. Przede wszystkim została wprowadzona możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Do czasu nowelizacji pracownik mógł rozwiązać stosunek pracy w trybie niezwłocznym jedynie w razie wydania przez zakład społecznej służby zdrowia orzeczenia stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, jeżeli zakład pracy nie przeniósł go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Inna praca ma przede wszystkim eliminować niekorzystne dla pracownika warunki jej wykonywania, a jednocześnie odpowiadać kwalifikacjom zawodowym przeniesionego. Szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika wiąże się z reguły – według hipotezy art. 55 par. 1 k. p. – z indywidualną kondycją psychofizyczną pracownika. Ocena, czy „inna” praca będzie odpowiednia, powinna być podjęta na podstawie orzeczenia lekarskiego. Przeniesienie do innej pracy nie zawsze prowadzi do istotnej zmiany treści stosunku pracy, skoro niekiedy może wystarczyć np. tylko zmiana pomieszczenia w którym wykonywana jest praca na inne, o

innym położeniu, otoczeniu, nasłonecznieniu itp.; bez zmiany rodzaju wykonywanych obowiązków.

Należy przy tym przyjąć pogląd, że istotna zmiana warunków pracy i płacy, wynikająca z przeniesienia, wymagała zgody pracownika wyrażonej wprost lub w sposób dorozumiany. Trudno bowiem uznać, że przepis mający na celu dobro pracownika, mógłby zwrócić się przeciwko jego interesom, w razie gdy natychmiast istnieje możliwość podjęcia pracy w innym zakładzie, a praca ta jest nieszkodliwa dla zdrowia oraz zapewnia inne, nie gorsze warunki łącznie z wynagrodzeniem. Wobec braku zgody pracownik miałby możliwość rozwiązania umowy właśnie w trybie art. 55 par. 1 k. p. Takie rozwiązanie problemu opierałoby się na przyjęciu założenia, że zakład pracy nie ma możliwości zapewnienia innej pracy, którą można uznać za odpowiednią.<sup>8</sup>

W tym miejscu należy zasygnalizować kwestię, jaką jest wzajemny stosunek przepisów art. 55 par. 1 i art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. Z jednej strony sytuacja określona w art. 55 par. 1 k. p. wydaje się wypełniać przesłanki zastosowania art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. Z drugiej zaś, trudno zakładać, by ustanowienie tych dwóch przepisów było zabiegiem legislacyjnym bez żadnego sensu, tym bardziej że odszkodowanie dla pracownika w przypadku rozwiązania umowy w trybie niezwłocznym, jest przewidziane tylko w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika<sup>9</sup>.

2. 2. Nowela z 2 lutego 1996 roku radykalnie zmieniła kodeksową regulację dotyczącą rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Zmiana ta poszła w kierunku wskazywanym przez doktrynę prawa pracy i zasługuje zasadniczo na akceptację, choć może stać się w przyszłości zarzewiem wielu sporów prawnych. Powyższa zmiana zmierza do zrównania uprawnień stron stosunku pracy, co stanowi mocny argument o charakterze aksjologicznym, przemawiający na rzecz tego uregulowania. Zmiana modelu gospodarki z planowej na rynkową jaka ma miejsce w naszym kraju, niesie ze sobą zagrożenia dla praw pracowników. Przemiany ustrojowe pociągają za sobą gwałtowne przeobrażenia na rynku pracy, objawiające się często zachowaniem pracodawców polegających na naruszaniu a nawet łamaniu praw pracowniczych. Takie zachowania są oczywiście możliwe gdy istnieje duże bezrobocie i pracownik w obawie o

---

<sup>8</sup> J. Szczerski: „Podstawowe problemy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”. PiZS nr 10 – 11/75, s. 12.

<sup>9</sup>S. Plazek: „Wątpliwości wokół rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 k. p.)”. PiZS nr 4/97, s. 30.

swoje miejsce pracy nie skorzysta z uprawnień jakie daje mu Kodeks pracy.

W myśl art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuści się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni.

Do chwili nowelizacji za szczególnie rażące uznawano zwłaszcza sytuacje, w których w związku z zawarciem umowy na czas określony, pracownik pozbawiony był możliwości – co wynika z istoty umowy terminowej – nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę, ale także i natychmiastowego jej rozwiązania, nawet wtedy, gdy jego prawa były w sposób ciężki naruszane przez pracodawcę.

Przyjęte w art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. rozwiązanie pozwoli uniknąć zdarzających się w praktyce przypadków, kiedy to pracownik – mimo iż pracodawca w sposób ciężki narusza jego prawa – nie ma w ogóle możliwości legalnego przerwania stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą, co w przeszłości skłaniało go nieraz do porzucenia pracy, ze wszystkimi negatywnymi następstwami dla jego uprawnień, jakie z tym zdarzeniem łączyły przepisy naszego prawa pracy.

Kodeks pracy nie zawiera egzemplifikacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pozostawiając praktyce wypracowanie bardziej szczegółowych kryteriów kwalifikowania poszczególnych zachowań się pracodawców, jako tego typu naruszenie.

Dla powstania po stronie pracownika możliwości niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, konieczne jest kumulatywne zajście następujących przesłanek:

- naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika,
- naruszenie to musi być ciężkie.

Dlatego też kluczowe znaczenie dla niniejszej pracy ma analiza pojęć: „ciężkie naruszenie” i „podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika”, oraz będąca pochodną drugiego z nich kwestia zawinienia pracodawcy. Zanim nastąpi dokładne omówienie zasygnalizowanych powyżej problemów, należy przyjąć założenie, które będzie rzutować na dalszą część rozważań. Założenie to opiera się na tezie, że wykładnia jednakowych pojęć użytych w danej gałęzi prawa, a tym bardziej pojęć użytych w jednym akcie prawnym, powinna być jeśli nie jednakowa, to przy-

najmniej dokonywana według wspólnych zasad<sup>10</sup>. Konsekwencją takiego założenia jest teza, że wykładnia pojęć użytych w art. 52 k. p. i art. 55 par. 1<sup>11</sup> k. p. powinna być możliwie najbardziej zbliżona. Jeżeli tak, to analiza przesłanek tego ostatniego przepisu zostanie dokonana w świetle dorobku doktryny i praktyki na gruncie stosowania art. 52 k. p. Powyższe rozumowanie uzasadnia dodatkowo brak orzecznictwa SN dotyczącego sporów zaistniałych na gruncie art. 55 k. p.

2.3. Należy udzielić odpowiedzi na pytanie, czy naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika musi być zawinione, czy też nie. W doktrynie zdecydowanie przeważa pogląd, iż wina pracodawcy jest konieczna, by można było prawidłowo zastosować przepis art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p.

Przedstawicielem koncepcji kategorycznie odrzucającej winę jako przesłankę skorzystania przez pracownika z analizowanego tu trybu rozwiązania stosunku pracy jest M. Piankowski<sup>11</sup>. Uważa on, że pominięcie słowa wina w treści art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. nie jest przypadkowe, lecz wynika z dążenia pracodawcy do odmiennego ukształtowania reguł zastosowania tego przepisu w stosunku do art. 52 k. p. Autor stawia tezę, że nie można przyjąć, jakoby ustawodawca przerzucił na pracownika ryzyko gospodarcze prowadzenia działalności gospodarczej, co byłoby skutkiem wykładni odmiennej. Stanowisko Piankowskiego wydaje się być odosobnione w polskiej doktrynie prawa pracy.

Rozważyć w tym miejscu należy, jaką rolę spełniają słowa „z winy pracownika” w art. 52 k. p.. Istotna jest zwłaszcza analiza, jaka relacja zachodzi pomiędzy pojęciem ciężkiego naruszenia obowiązków, a użytym w zdaniu 2 art. 52 k. p. pojęciem winy pracownika („z winy pracownika”...). Zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie definiuje się stan ciężkiego naruszenia obowiązków jako działanie w warunkach winy umyślnej, lub rażącego niedbaństwa. Oznacza to jednak, że przesłanka ta ogranicza pojęcie winy użyte w par. 1, zd. 1 art. 52 k. p. przez kwalifikację jego stopnia. Rodzi to dodatkowe wątpliwości co do konstrukcji całego przepisu, albowiem przesłanka winy użyta w par. 1, zd. 1 art. 52 k. p., nie jest wcale potrzebna do interpretacji treści art. 52 k. p. Wynika to z faktu, że w pkt. 2 (popelnienie przestępstwa), jak i w pkt. 3 tego przepisu wina jest

<sup>10</sup> A. Sobczyk: „W kwestii przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika”, PiZS nr 7 – 8/98, s. 46.

<sup>11</sup> M. Piankowski: „Nowa regulacja niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika”, PiZS nr 4/96, s. 43.

wymieniona pośrednio (pojęcie przestępstwa) lub wprost (jako element przesłanki polegającej na utracie uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu na danym stanowisku). Potwierdzeniem takiej tezy jest orzeczenie Sądu Najwyższego, w którego motywach znalazło się stwierdzenie, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, stanowią niezależne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 par. 1 k. p.<sup>12</sup>

Analiza relacji pomiędzy pojęciami odnoszącymi się do stanu ciężkiego naruszenia użytymi w art. 52 k. p., prowadzić może do wniosków trojakiemu rodzajowi.

Można bowiem przyjąć – przynajmniej teoretycznie, że pojęcie ciężkiego naruszenia obowiązków nie odnosi się do stopnia winy, czy też do winy w ogóle, lecz ma charakter oceniający stronę przedmiotową zdarzenia, to jest stopień naruszenia podstawowych obowiązków, oraz faktyczną lub potencjalną wysokość szkody. Ciężkie naruszenie znaczyłoby więc tyle co „znaczne naruszenie”. Przy takiej interpretacji wina jako przesłanka odpowiedzialności wynikałaby jedynie z treści zdania pierwszego art. 52 k. p.

Na drugą z możliwych interpretacji zwrócił uwagę W. Sanetra<sup>13</sup>. Można bowiem interpretować, że wina w art. 52 k. p. występuje tu niejako w podwójnej roli. Raz jako wina co do czynów będących przesłankami zastosowania tego trybu, określonymi w art. 52 pkt.1 - 3 k. p., a drugi raz jako wina odnosząca się do skutku takich zdarzeń w sferze stosunku pracy. Przy takiej interpretacji pracownik musiałby dokonać zawinionego czynu, np. przestępstwa, działając w psychicznym nastawieniu, to jest spodziewając się, że przestępstwo danego typu może spowodować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Inny mógłby być więc stopień winy co do przesłanki z pkt.1 - 3 (na przykład wina umyślna w pkt. 1), a inny co do znanej pracownikowi konsekwencji takiej przesłanki, na przykład naruszenia podstawowych obowiązków (z reguły wina nieumyślna w najbliższej postaci).

Taka interpretacja mogłaby być wyprowadzona przy założeniu, że jednym z obowiązków pracownika jest zachowanie przydatności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Autor – jak sądzę trafnie – stwierdza, że ani nie można konstruować takiego obowiązku, ani też nie

---

<sup>12</sup> Wyrok SN, I PKN 361/97. OSNAP 1998/17/503

<sup>13</sup> W. Sanetra: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy”, PiZS nr 6/96, s. 32.



ma podstaw, aby winę odnosić do innych zdarzeń niż same przesłanki rozwiązania umowy.

Trzecia z możliwych wykładni – powszechnie stosowana, chociaż wprost nie artykułowana – sprowadza się do wniosku, że dla prawidłowej analizy art. 52 k. p. należy przyjąć, że nie zachodzi koniunkcja pomiędzy zdaniem 1 par. 1 tego przepisu a przesłankami wyrażonymi w pkt. od 1 do 3. Oznacza to w konsekwencji, że pojęcie winy w zdaniu pierwszym tego przepisu ma walor jedynie systematyzujący, to jest delimitujący instytucję rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika od rozwiązania bez jego winy. Sama zaś wina pracownika wynika z treści pkt. 1 – 3 art. 52 k. p. Taka też wykładnia zdaje się wynikać z rozlicznych orzeczeń SN, który analizując pojęcie ciężkiego naruszenia nie odnosi się do treści zdania 1, lecz stwierdza, że pojęcie to obejmuje swą treścią winę w stopniu kwalifikowanym.

Przedstawione wyżej rozważania prowadzą do konstatacji, że zgodnie z dominującą wykładnią pojęcia „ciężkie naruszenie obowiązków”, wina jest elementem jego treści. Stanowisko to ma poważne konsekwencje praktyczne. Ograniczając rolę winy w zdaniu 1 art. 52 k. p. do elementu jedynie systematyzującego należy przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę (art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p.) może mieć miejsce jedynie z przyczyn przez tego ostatniego zawinionych, pomimo pominięcia w treści tego przepisu słowa „wina”. Co więcej, przepis ten może być zastosowany w przypadku zachowania pracodawcy spełniającego znamiona winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, chociaż przy ocenie zawinienia większe będzie w tym przypadku znaczenie elementu obiektywnego, co podkreślił W. Sanetra<sup>19</sup>. Zwrócił on również uwagę na to, że względy natury aksjologicznej i funkcjonalnej przemawiają za tym, by na kryteria oceny winy pracodawcy patrzeć nieco inaczej niż na problem osądu winy pracownika, tak by w efekcie wymagania stawiane w tym względzie pracodawcy były w swych skutkach (przez poszerzenie zakresu odpowiedzialności) bardziej rygorystyczne.

Zwolennikiem takiej wykładni jest A. Sobczyk<sup>10</sup>. Przyjmując tezę o ochronnej funkcji uprawnienia pracownika wynikającego z treści art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p., podnosi równocześnie fakt, że uznanie winy jako elementu

<sup>14</sup>W. Sanetra: „Rozwiązanie...”, s.32

<sup>15</sup>A. Sobczyk: „W kwestii przesłanek”, s. 47.

ciężkiego naruszenia, ogranicza ochronną rolę wspomnianego przepisu, chociażby w przypadku nie wypłacenia wynagrodzenia, gdzie przesłanką jest również wykazanie kwalifikowanej postaci winy.

Przeciwnik przedstawionej powyżej interpretacji o zaliczeniu winy do elementów ciężkiego naruszenia - M. Piankowski odwołuje się do kwestii ryzyka gospodarczego<sup>16</sup> Uznaje on, że brak środków na wypłacenie wynagrodzenia dla pracowników i naruszenie w związku z tym obowiązku jego wypłaty przewidzianego w art. 86 k. p., nawet jeśli wynikło z przyczyn niezależnych od pracodawcy, skutkować może rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia w trybie przewidzianym w art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p.

Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy w lutym 1996 roku pracownik w takiej sytuacji – poza wystąpieniem na drogę sądową ze stosownym powództwem – mógł jedynie rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem lub w drodze wypowiedzenia. Tylko te sposoby rozwiązania umowy nie pociągały za sobą utraty uprawnień pracowniczych. Nie zawsze jednak pracownik decydował się na wypowiedzenie umowy, gdyż łączyło się to z obowiązkiem świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Natomiast rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia wymagało zgody pracodawcy, której mógł on nie udzielić.

2. 2. Podobnie jak to miało miejsce w analizie roli zawinienia pracodawcy przy niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika, za układ odniesienia posłużą rozważania doktryny poczynione przy interpretacji art. 52 k. p. Symetryczność formuł z art. 52 k. p. (ciężkie naruszenie obowiązków pracownika) i z art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika) nakazuje pojmować te pojęcia zasadniczo w sposób identyczny. Wydaje się więc być zasadne przedstawienie poglądów doktryny w przedmiocie zdefiniowania „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”<sup>19</sup>. Teoretycznie możliwe są dwa modele definicji tego pojęcia: jeden kładący

<sup>16</sup> M. Piankowski, jak wyżej, s. 43.

<sup>17</sup> W. Sanetra, jak wyżej, s. 36.

<sup>18</sup> A. Sobczyk: „W kwestii przesłanek.” s.48.

<sup>19</sup> W. Sanetra: „Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy”, RPiS 1972, nr 2, s. 65-66.

<sup>20</sup> A. Walas: „Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i wygaśnięcie stosunku pracy” (w:) R. Korolec, J. Pachó, „Nowe prawo pracy”, Warszawa 1975, s. 121.

<sup>21</sup> W. Masewicz: „Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”, Warszawa 1969, s.140-141.

Definicję mieszaną szeroko rozwinął i uzasadnił W. Sanetra. Autor ten stwierdził, że pojęcie ciężkiego naruszenia obejmuje zarówno element subiektywny, jakim jest nastawienie osoby do czynu, jak i obiektywny, jakim jest poważne zagrożenie interesom pracodawcy. Dlatego warunkiem prawidłowości zastosowania trybu art. 52 k. p., jest łączne wystąpienie trzech przesłanek: winy kwalifikowanej, naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz poważne zagrożenie interesom pracodawcy. Ten ostatni element nie jest przy tym tożsamy z pojęciem podstawowych obowiązków pracowniczych. Możliwe jest więc zagrożenie podstawowym interesom pracodawcy przez czyn nie naruszający podstawowych obowiązków pracownika, jak i naruszenie takich obowiązków bez zagrożenia podstawowym interesom pracodawcy.

Podobną definicję mieszaną sformułował A. Walas, który pojęcie ciężkiego naruszenia obowiązków określał jako duży stopień naruszenia lub zagrożenia interesu zakładu pracy w sytuacji, gdy wina przybiera postać złego zamiaru lub rażącego niedołężenia staranności. Do tego nurtu wykładni należy zaliczyć również wywody W. Masewicza, który przy analizie art. 2 dekretu z 1956 roku, stwierdził, że ciężkie naruszenie sprowadza się do ciężkiego niedołężenia staranności wymaganej od pracownika, ocenianego w kontekście takich okoliczności jak: zamiar sprawcy, osobowość, okoliczności towarzyszące jego działaniu, charakter wykonywanej pracy oraz rodzaj zajmowanego stanowiska. W konkluzji autor stwierdził, że dla przypisania winy w rozumieniu ciężkiego naruszenia obowiązków należy stwierdzić bezprawność działania pracownika, zły zamiar lub niedołężenie należytej staranności oraz poczytalność sprawcy.

Z kolei A. Wypych-Żywicka, definiując analizowane tu pojęcie stwierdziła, że przy jego interpretacji należy brać pod uwagę stopień winy oraz rzeczywistą lub potencjalną szkodę<sup>22</sup>. Należy przy tym uznać, że pojęcie szkody rozumieć trzeba szerzej niż tylko w sensie materialnym. Co więcej, szkoda – rzeczywista lub potencjalna – może dotyczyć nie tylko pracodawcy, lecz także innego pracownika lub osoby trzeciej, o ile rodzi to dla pracodawcy negatywne konsekwencje.

Za zdefiniowaniem pojęcia ciężkiego naruszenia jako przesłanki o charakterze podmiotowym wypowiada się Z. Salwa. Autor ten twierdzi, że ocena ciężkiego naruszenia powinna przede wszystkim wynikać z oceny subiektywnego nastawienia pracownika, to jest stopnia winy oraz natężenia złej woli. Natomiast wielkość szkody nie jest elementem istotnym<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> A. Wypych-Żywicka (w:) „Kodeks pracy z komentarzem” pod redakcją U. Jackowiak. Gdańsk 1996, s. 147

<sup>23</sup> Z. Salwa: „Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych”, Warszawa 1996, s.121.

Podobne stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń<sup>24</sup>. Wyrażono bowiem pogląd, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wtedy, gdy działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna, zamiar ewentualny lub rażące niedbalstwo, biorąc pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd jego zawinienia. W innym orzeczeniu za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków uznano takie działanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy<sup>25</sup>. Zachowania nacechowane „lżejszym” stopniem winy nie uzasadniają – zdaniem Sądu Najwyższego – zastosowania trybu z art. 52 k. p.<sup>26</sup> Uzasadnieniem dla poglądu na temat charakteru „szczególnego naruszenia” są także orzeczenia dopuszczające tryb rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w przypadku obiektywnie niskiej szkody<sup>27</sup> bądź jej braku<sup>28</sup>, a nawet korzyści po stronie pracodawcy<sup>29</sup>.

Wydaje się, że dorobek doktryny i judykatury w zakresie w zakresie wykładni „ciężkiego naruszenia” w art. 52 k. p. powinien być zastosowany przy wykładni art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. Opisane wyżej różnice zdań, czy też raczej różny stopień akcentowania roli, jaką spełnia szkoda, są w praktyce stosowania tego przepisu nieistotne. Naganne zachowanie pracownika dotyczy bowiem obowiązków podstawowych. Naruszenie obowiązków tej rangi przy kwalifikowanej postaci winy jest z reguły potencjalnym zagrożeniem istotnych interesów pracodawcy, chociażby w danym przypadku realne zagrożenie powstania szkody nie było znaczne. Należy także zwrócić uwagę, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może prowadzić do szkody w sensie materialnym, jak i niematerialnym; na przykład naruszenie dobrego imienia lub narażenia na konsekwencje karoadministracyjne. Dlatego, jeżeli nawet pojęcie ciężkiego naruszenia obowiązków ograniczymy jedynie do stopnia winy, to *ratio legis* przepisu jest realna lub potencjalna szkoda po stronie pracodawcy. Dokonując

<sup>24</sup> M. in. wyrok SN z 16 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, nie publikowany.

<sup>25</sup> Wyrok SN z 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 81.

<sup>26</sup> Z uzasadnienia wyroku z 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSN 1997, nr 18, poz. 339.

<sup>27</sup> Na przykład nawet jednorazowej, nie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Wyrok SN z 28 września 1981 r., I PRN 57/81, nie publikowany.

<sup>28</sup> Wyrok SN z 4 maja 1971 r., II PR 95/71, nie publikowany.

<sup>29</sup> Wyrok SN z 18 maja 1983 r., I PRN 74/83, OSPiK 1984, nr 6, poz. 136.

analogicznej wykładni, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę należy uznać działanie lub zaniechanie pracodawcy nacechowane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem i powodujące naruszenie istotnych interesów pracownika. Naruszenie interesów nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody materialnej. Chronionym interesem pracownika jest także np. jego bezpieczeństwo, zdrowie, godność i prawo do wypoczynku.

2. 3. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają enumeratywnego wyczerpania podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, których ciężkie naruszenie uzasadnia zastosowanie niezwłocznego trybu rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Próbę stworzenia ogólnej definicji powyższego pojęcia podjął A. Sobczyk<sup>30</sup>. Byłby to, zdaniem autora obowiązek prawny wobec pracownika, dotyczący jego szczególnego interesu. Autor zwraca ponadto uwagę na pojawienie się szczególnego interesu zarówno w treści pojęcia podstawowych obowiązków, jak i w definicji pojęcia rażącego naruszenia. Jego zdaniem, nie zachodzi w tym sprzeczność. Szczególny interes danego podmiotu pracy spełnia bowiem inną funkcję, gdy rozważany jest na płaszczyźnie rażącego naruszenia, a inną w sferze podstawowych obowiązków. W pierwszym przypadku jest to badanie interesu *in concreto*. Służy ono prawidłowej subsumpcji normy prawnej w sytuacji, kiedy wprawdzie zachodzi zawinione naruszenie podstawowych obowiązków, lecz w konkretnym przypadku nie narusza to w sposób istotny interesu drugiej strony stosunku pracy. Można sobie wyobrazić, że jednodniowe i zawinione opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie stanowi naruszenia podstawowych interesów pracownika, albowiem naruszenia takiego nie można uznać za rażące.

Natomiast w płaszczyźnie podstawowych obowiązków naruszenie szczególnych interesów ma charakter generalny, służący odróżnieniu *in abstracto* obowiązków podstawowych od pozostałych obowiązków pracodawcy<sup>31</sup>. Zdaniem autora zdefiniowanie sfery szczególnych interesów zależy przede wszystkim od okoliczności danego stosunku pracy, charakteru przedmiotu świadczenia pracy, okoliczności i reakcji drugiej strony stosunku pracy, jak również z powszechnie obowiązujących zasad współżycia społecznego w danej dziedzinie pracy oraz sprawdzonych zasad ostrożnego działania. Może także wynikać z treści innych ustaw niż kodeks pracy, jak też z umowy o pracę.

<sup>30</sup> A. Sobczyk: „W kwestii przesłanek...”, s. 49.

<sup>31</sup> A. Sobczyk: „W kwestii przesłanek...”, s. 49.

Podobnie szerokie granice omawianego pojęcia określiła M. Piankowski, który zalicza do nich obowiązki wynikające z regulaminu pracy<sup>32</sup>.

Z kolei M. Gersdorf opowiada się za zaliczeniem do zasadniczych obowiązków, takich które stanowią o istocie stosunku pracy; a zatem: obowiązek zapewnienia realnego zatrudnienia, przejęcia przez pracodawcę ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego, obowiązku zgłoszenia (objęcia) pracownika do ubezpieczenia społecznego, mimo iż ostatni obowiązek dotyczy także ubezpieczyciela. Zdaniem autorki zasadnicza powinność dotyczy pracownika, ukształtowania jego sytuacji prawnej.<sup>32\*</sup>

W doktrynie nie występują natomiast rozbieżności co do uznania za podstawowe, obowiązków pracodawcy zawartych w zasadach prawa pracy i w przepisach Konstytucji RP.

Z powyższych rozważań wynika, że katalog obowiązków co najmniej tworzą:

- Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k. p.),
- Obowiązek równego traktowania pracowników z uwagi na zasadę, że pracownicy mają jednakowe prawa z tytułu wypełniania tych samych obowiązków oraz zakaz dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k. p., art. 32 ust. 2 i art. 33 Konstytucji RP),
- Obowiązek wynagradzania pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami (art. 13 k. p. i art. 65 ust. 5 Konstytucji RP),
- Obowiązek przestrzegania przepisów chroniących prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 k. p. i art. 66 ust. 2 Konstytucji RP),
- Prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k. p. i art. 66 ust. 1 Konstytucji RP),
- Obowiązek ułatwienia podnoszenia pracownikowi jego kwalifikacji zawodowych (art. 17 k. p.).

Pod uwagę należy również brać treść art. 94 k. p., zawierającego przykładowe wyliczenie obowiązków pracodawcy, których ciężkie naruszenie powoduje powstanie po stronie pracownika możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Należy dodać, że naruszenie o ciężkim charakterze obowiązków wobec państwa czy też związków zawodowych, nie stanowi podstawy zastosowania przez pracownika trybu z art. 55 k. p., jeżeli nie dotyczy w omawiany sposób uprawnień pracownika.

<sup>32</sup> M. Piankowski: jak wyżej, s. 42.

<sup>32\*</sup> M. Gersdorf: „Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy”, PiZS nr 6/98, s. 38.

3. 1. Zgodnie z przepisami art. 55 par. 3 k. p., rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w par. 1 i 1<sup>1</sup> k. p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Znaczy to, że pracownik nie ponosi żadnych negatywnych konsekwencji swoich działań w zakresie majątkowym oraz w sferze uprawnień pracowniczych. Jeżeli jego działania są uzasadnione, to w przypadku gdy rozwiązał umowę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracodawca ma obowiązek wypłacić mu odszkodowanie. W sytuacji, gdy między stronami obowiązywała umowa zawarta na czas nieoznaczony odszkodowanie przysługuje w wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Z powyższego wynika, że odszkodowanie nie jest uzależnione od rozmiaru poniesionej przez pracownika szkody, a nawet od jej powstania. Ma ono zatem charakter wyraźnie ryczałtowy, podobnie jak to, które przysługuje mu na mocy art. 58 k. p. jeżeli na skutek naganego zachowania pracodawcy, które legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, pracownik ten poniósł szkodę. Nie ma oczywiście przeszkód, by mógł on dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych. Powstaje jednak wówczas pytanie, czy na poczet tego ogólnego odszkodowania należy zaliczyć odszkodowanie należne na mocy art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. Wydaje się, że tak, skoro wysokość odszkodowania na zasadach ogólnych zależy od wysokości rzeczywistej, ostatecznej szkody<sup>33</sup>. Potwierdzeniem tego stanowiska wydaje się być jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego z 18 października 1990 roku, I PR 323/90<sup>34</sup>, w myśl którego „przy rozwiązaniu umowy o pracę przez porozumienie stron nie można oderwać się od okoliczności faktycznych stanowiących przyczyny tego rozwiązania. Jeżeli u podstaw oferty pracownika zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy przez porozumienie stron leży niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązków umowy o pracę, to pracownik może na zasadach ogólnych (art. 471 k. c. w zw. z art. 300 k. p.) domagać się odszkodowania”.

4. 1. Nowelą z 2 II 1996 roku<sup>35</sup> ustawodawca znacznie rozszerzył krąg sytuacji, w których pracownik rozwiązać może umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie, dla równowagi, wprowadził instrumenty

<sup>33</sup> S. Plażek, jak wyżej, s. 33.

<sup>34</sup>OSP 1992, nr 3, poz. 54.

<sup>35</sup>Dz. U. nr 24, poz. 110.

służące ochronie słusznego interesu pracodawcy. Są one unormowane w oddziale 6a. Przepisy tego oddziału stanowią, że pracodawcy przysługuje prawo do odszkodowania w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Rozwiązanie będzie nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracodawcy nie da się zakwalifikować jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Odszkodowanie to, przysługuje w wysokości wyrządzonej szkody, jednakże nie może ono przewyższać wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W razie orzeczenia przez sąd o odszkodowaniu, nie ma zastosowania fikcja prawna nakazująca traktować rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracownika w trybie natychmiastowym, jako równoważne co do wywołujących skutków prawnych z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Ochronę dobrego imienia pracodawcy zapewnia również możliwość zmiany treści świadectwa pracy, jaką przewiduje rozporządzenie MPiPS z 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Przedstawione uregulowanie odpowiedzialności pracownika za nieuzasadnione rozwiązanie umowy w trybie art. 55 par.1 k. p., aczkolwiek przyjęte przez doktrynę z aprobatą dla samej idei wprowadzenia odpowiedzialności w omawianym zakresie, wywołało szereg wątpliwości. Rozbieżności budzi określenie charakteru prawnego przepisów o odszkodowaniu dla pracodawcy, jak i samych przesłanek powstania odpowiedzialności pracownika.

Przed przejściem do dokładnej analizy zarysowanych problemów warto zwrócić uwagę na materię zróżnicowanego ukształtowania uprawnień pracownika i pracodawcy w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Z powyższych przepisów wynika, że są one o wiele bardziej rygorystyczne w stosunku do pracodawcy. Pracownik nabywa roszczenie względem pracodawcy w przypadku rozwiązania umowy przy jakiegokolwiek jego wadliwości. Przepis art. 56 k. p. stanowi bowiem o naruszeniu przepisów nie precyzując jakich. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę jest wadliwe zarówno w przypadku naruszenia wymogów formalnych (tj. formy pisemnej, braku uzasadnienia, braku konsultacji związkowej), jak i materialnoprawnych. Tymczasem ewentualne roszczenia pracodawcy dotyczą tylko jednego uchybienia jakim jest bezzasadność czynności prawnej. Naruszenie wymogów formalnych nie skutkuje dla pracownika jakimikolwiek konsekwencjami określonymi w kodeksie pracy. Wynika to z ochronnej funkcji prawa pracy.



4. 2. Punktem wyjścia do dalszych rozważań o odpowiedzialności pracownika na podstawie art. 61<sup>1</sup> k. p. będzie ustalenie przesłanek jej powstania. Do katalogu tych przesłanek zalicza się:

- brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55<sup>1</sup> k. p.,
- szkoda pracodawcy,
- związek przyczynowy między szkodą pracodawcy a nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 55<sup>1</sup> k. p.<sup>36</sup>

Odpowiedzialność pracownika powstaje w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uzasadnieniem jest czyn pracodawcy kwalifikujący się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wydaje się zatem, że pracodawca może domagać się odszkodowania także wtedy, gdy wykaże, że wprawdzie nie zachowywał się wobec pracownika właściwie, ale w stopniu nie dającym się zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Należałoby się wówczas zastanowić, czy w takiej sytuacji pracownik mógłby się bronić zarzutem z art. 117 par. 1 k. p., starając się zmniejszyć należne od niego odszkodowanie poprzez próbę wykazania, że pracodawca przynajmniej w części przyczynił się do powstania tej szkody, bowiem swym zachowaniem do pewnego stopnia (choć niedostatecznie przyczynił) uzasadnił odejście pracownika. Skuteczność takiego zarzutu zależałaby jednak od konkretnych okoliczności.

Kluczowe, doniosłe praktyczne znaczenie ma odpowiedź na pytanie w jakim reżimie prawnym funkcjonują przepisy oddziału 6a. W doktrynie prezentowane są trzy rozwiązania:

- odszkodowanie podlega ogólnym przepisom o odpowiedzialności materialnej pracowników,
- odszkodowanie polega na przepisom kodeksu cywilnego<sup>37</sup>,
- oddział 6a stanowi samodzielną, odrębną od powyższych regulację<sup>38</sup>.

Za pierwszym rozwiązaniem przemawiają argumenty natury systemowej. Z drugiej jednak strony przepisy art. 61<sup>1</sup> k. p. i art. 61<sup>2</sup> k. p. nie zawierają odesłania do działu V kodeksu, podczas gdy np. przepis art. 101<sup>1</sup> k. p. (dotyczący odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji) takie odesłanie zawiera. Konsekwencją przyjęcia tej hipotezy byłoby to, że pracownik odpowiadałby za rzeczywistą szkodę pracodawcy.

<sup>36</sup>M. Gersdorf, jak wyżej, s. 38.

<sup>37</sup>S. Piażek, jak wyżej, s. 33.

Hipoteza druga zakłada, że odszkodowanie to podlega przepisom kodeksu cywilnego. Szkoda powstaje wszak z reguły już po ustaniu stosunku pracy. Prócz tego, jeśli to odszkodowanie miałoby podlegać przepisom działu V kodeksu pracy, to po co ustawodawca miałby wprowadzać zapis, że „o odszkodowaniu orzeka sąd pracy”. Następstwem zaakceptowania tej hipotezy byłoby to, że pracownik odpowiada również za utraconą korzyść pracodawcy.

Problemu nie rozstrzyga przepis art. 291 par.1<sup>1</sup> k. p. o przedawnieniu roszczeń odszkodowawczych, który dostarcza argumentów tak za jedną jak i drugą hipotezą.

Wydaje się jednak, że więcej argumentów przemawia za pierwszą hipotezą. Należy tu bowiem zwrócić uwagę, że gdyby przyjąć ewentualność drugą, to określony w art. 61<sup>1</sup>k. p. górny limit odszkodowania, bardzo niewysoki dotyczyłby wszystkich bez wyjątku przypadków wyrządzenia przez pracownika szkody nieuzasadnionym odejściem-a więc także w sytuacji winy umyślnej. Zapobiec takiej ewentualności może jedynie uznanie, że odszkodowanie z art. 61<sup>1</sup>k. p. podlega przepisom działu V kodeksu, zaś ponadto przepisy te dotyczą jedynie przypadków nieumyślnego wyrządzenia szkody. Innymi słowy, że przepis art. 122 k. p. (o pełnym odszkodowaniu w razie winy umyślnej) stanowi w stosunku do tych przepisów *lex specialis*.

Jeśli tak, to należy również konsekwentnie uznać, że także w sytuacji, gdy pracownik w sposób najzupełniej uzasadniony rozwiązuje umowę bez wypowiedzenia (z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika), lecz przy tym umyślnie wyrządza pracodawcy szkodę, odpowiada za nią – i to w pełnej wysokości - na podstawie art. 122 k. p. Oczywiście w takiej sytuacji może przedstawić do potrącenia swoje odszkodowanie z art. 55 par.1<sup>1</sup> k. p.<sup>38</sup>

Pogląd że, omawiana regulacja odpowiedzialności stanowi samodzielny, niezależny wobec działu V k. p. reżim odpowiedzialności prezentuje w doktrynie M. Gersdorf<sup>39</sup>. Taki wniosek uzasadnia – według autorki brak odesłania do działu regulującego odpowiedzialność materialną pracowników. Uważa ona, że szkoda w rozumieniu omawianego przepisu oznacza zarówno *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans* (rzeczywista strata i utracone korzyści – art. 361 par. 2 k. c. w związku z art. 300 k. p.).

Kolejną wątpliwość wywołuje użyte przez ustawodawcę sformułowanie paragrafu 3 art.61<sup>2</sup> k. p. „, w razie orzeczenia przez sąd o odszkodowaniu”. Odpowiedź na pytanie jaki wyrok jest orzeczeniem o odszkodo-

<sup>38</sup>S. Płażek, jak wyżej, s. 34.

<sup>39</sup>M. Gersdorf, jak wyżej, s. 39.

waniu jest o tyle ważna, że wpływać może na interes prawny pracodawcy, jak i pracownika. W sytuacji gdy sąd pracy orzeknie o odszkodowaniu nie ma zastosowania art. 55 par. 3 k. p., nakazujący traktować rozwiązanie umowy z przyczyn określonych w art. 55 par. 1 i par. 1<sup>1</sup> k. p. jak rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Czy pod tym pojęciem należy rozumieć tylko wyrok zasądający odszkodowanie? Zgodnie z poglądem S. Płażka wyrok oddalający roszczenie odszkodowawcze pracodawcy z uwagi na nieudowodnienie szkody w konkretnej wysokości też jest orzeczeniem o odszkodowaniu<sup>40</sup>. Autor jest więc zwolennikiem wykładni rozumiejącej orzeczenie o odszkodowaniu szerzej niż tylko jako zasądające odszkodowanie.

Takie samo stanowisko prezentuje A. Sobczyk, uzasadniając że za taką wykładnią przemawia fakt, iż nie ma żadnego merytorycznego związku pomiędzy skutkiem (tj. brakiem szkody) a obiektywną bezzasadnością rozwiązania umowy<sup>41</sup>.

Zdaniem W. Sanetry reguła z art. 61<sup>2</sup> par. 2 k. p. ustanawiająca odstępstwo od zasady z art. 55 par. 3, nie znajdzie zastosowania, jeżeli pracodawca, mimo stwierdzenia, że brak było po jego stronie zawinienia przewidzianego w art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p., nie poniesie żadnej szkody w wyniku rozwiązania dokonanego przez pracownika bądź też nie będzie w stanie jej udowodnić. Oznacza to, że w takiej sytuacji brak będzie możliwości uchylecia następstw wynikających z art. 55 par. 3 k. p. i odmowy traktowania rozwiązania dokonanego przez pracownika w zakresie wywoływanych przez nie skutków tak jak rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem<sup>42</sup>. Autor uważa za prawidłową powyższą interpretację; zaznaczając jednocześnie swoje krytyczne stanowisko wobec takiego unormowania.

---

<sup>40</sup> S. Płażek, jak wyżej, s. 34.

<sup>41</sup> A. Sobczyk: „Skutki wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia.” Opole, WSZiA 1998, s. 100.

<sup>42</sup> W. Sanetra: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy”, PiZS 6/96, s. 35.

<sup>43</sup> M. Piankowski: „Nowa regulacja niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika”, PiZS 4/96, s. 45.

<sup>44</sup> M. Gersdorf, jak wyżej, s. 39.

Zdaniem M. Piankowskiego, jedynie wyrok zasądający odszkodowanie na rzecz pracodawcy, jest podstawą nie zastosowania art. 55 par. 3 k. p.<sup>43</sup>

Takie samo stanowisko zajmuje również M. Gersdorf, podkreślając równocześnie swój krytyczny stosunek wobec przyjętego przez prawodawcę rozwiązania<sup>44</sup>.

Spór dotyczącego odszkodowania należnego prawodawcy jest sporem ze stosunku prawa pracy, rozstrzyganym przez sąd pracy. Postępowanie to nie jest wolne od opłat sądowych, gdyż nie jest postępowaniem w sprawach o roszczenia pracownicze. Z racji tego, że o odszkodowaniu orzeka sąd pracy, pracodawca nie może „zabezpieczyć” swojego roszczenia przez odmowę wypłaty wynagrodzenia za pracę, czy np. ekwiwalentu pieniężnego za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. Wobec tych świadczeń nie została bowiem uchylona ochrona przewidziana w art. 87 k.p.

W razie wypłacenia pracownikowi odszkodowania na podstawie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. i wystąpienia następnie przez pracodawcę do sądu pracy, oraz wykazania przez niego, że nie było podstaw dla rozwiązania umowy przez pracownika w trybie natychmiastowym, pracodawca może domagać się zwrotu odszkodowania.

Odosobnione stanowisko w kwestii przesłanek zajął M. Dąbrowski, który stwierdził, że brak szkody nie pozbawia pracodawcy prawa do odszkodowania, jeżeli sąd ustali że rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy nie było uzasadnione<sup>45</sup>. Oznaczałoby to, że odszkodowanie o którym mowa, ma charakter kary umownej. Interpretacja taka aczkolwiek pozbawiona podstaw normatywnych, wskazuje że pracodawca pozbawiony jest ochrony, w przypadku gdy działanie pracownika nie doprowadziło do powstania szkody.

**5. 2.** Analiza przepisów dotyczących świadectwa pracy w kontekście skutków niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ma o tyle uzasadnienie, że dotyczy pośrednio dóbr osobistych stron stosunku pracy. Przepisy prawa pracy bardzo dokładnie regulują uprawnienia stron w sytuacji, gdy świadectwo pracy jest wadliwe, bądź to z powodu jego treści bądź też ze względu na negatywne dla pracodawcy orzeczenie sądu pracy w kwestii prawidłowości rozwiązania umowy o pracę.

---

<sup>45</sup>M. Dąbrowski: „Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy (uwagi *de lege lata*)”. RPEiS. z. 3. 1996. s. 38.

Po pierwsze pracownikowi przysługuje postępowanie reklamacyjne oraz droga sądowa zmierzająca do sprostowania treści świadectwa pracy określona w art. 97 k. p. W przypadku gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 k. p. to pracodawca, z chwilą złożenia oświadczenia woli tej treści, nawet w sytuacji jego wadliwości, ma obowiązek w świadectwie pracy podać powyższy tryb i przepis jako podstawę rozwiązania umowy o pracę. Wynika to z samej istoty świadectwa pracy, które powinno odzwierciedlać faktyczny stan rzeczy jak i z treści paragrafu 7 rozporządzenia MPiPS Z 15 maja 1996 roku<sup>46</sup>. Paragraf 7 stanowi, że sprostowanie treści świadectwa pracy przez stwierdzenie bezzasadności oświadczenia woli pracownika może nastąpić jedynie w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy. W takim przypadku pracodawca ma prawo wezwać pracownika do przedłożenia świadectwa pracy w celu umieszczenia na nim stosownego sprostowania.

W kwestii odpowiedzi na pytanie, co rozumieć pod pojęciem orzeczenia o odszkodowaniu, zachowują aktualność wszystkie uwagi poczynione w wcześniejszych fragmentach rozdziału.

Cytowane wyżej rozporządzenie ogranicza możliwość sprostowania treści świadectwa pracy tylko i wyłącznie do postępowania z art. 61<sup>1</sup> k. p. Tymczasem należy spodziewać się, że praktyka ewoluować będzie nie tyle w kierunku dochodzenia przez pracodawców odszkodowań od pracowników, co postępowania z powodźstw pracowników o wypłatę odszkodowania określonego w art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p. Typowym bowiem środkiem ochrony przez pracodawców będzie bowiem odmowa wypłaty odszkodowania z powodu bezzasadności rozwiązania stosunku pracy. Sąd pracy będzie w takim przypadku badał podstawową dla tego przepisu przesłankę (tj. czy pracodawca naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki wobec pracownika). Jednakże możliwości sprostowania świadectwa pracy w przypadku takiego orzeczenia nie przewiduje. Stawia to pracodawcę w pozycji jednoznacznie nierównej w stosunku do pracownika. Aby osiągnąć cel w postaci sprostowania świadectwa pracy, pracodawca musi wytoczyć i ponieść koszty postępowania w sprawie o odszkodowanie, nawet wtedy, kiedy jest świadom, że szkody nie poniósł. A przecież pracodawca może mieć żywotny interes w tym, by jego dobre imię nie było naruszone. Może to dotyczyć przekazywania innym pracodawcom, np. konkurentom na

<sup>46</sup> Dz. U. 96, nr 60, poz. 282.

<sup>47</sup>A. Szebczyk: „Skutki wadliwego...”, op. cit. s. 99 – 100.

rynku pracy nieprawdziwych informacji o jego stosunku do pracowników. Należy zatem podkreślić, że pracodawca w każdym przypadku sądowego stwierdzenia bezpodstawności rozwiązania umowy, powinien mieć prawo do ochrony swego dobrego imienia. Dlatego też brak procedury dopuszczającej prostowanie treści świadectwa pracy przez pracodawcę bez dochodzenia odszkodowania w trybie przewidzianym przepisami oddziału 6a, a w szczególności brak takiej możliwości w sytuacji stwierdzenia bezzasadności wypowiedzenia przy okazji innych postępowań niż tylko określonego przepisami powyższego oddziału, jest poważnym i niczym nie uzasadnionym naruszeniem zasady równości stron stosunku pracy. Jeżeli dodamy do tego koszty postępowania, które pracodawca musi ponieść w sprawie przez siebie niezawinionej, to należy stwierdzić, że przepisy prawa pracy w omawianym zakresie stwarzają dla pracodawcy sytuację wyjątkowo niekorzystną.

Kolejnym zarzutem jaki można wnieść wobec omawianej regulacji, jest brak określenia praw pracodawcy w przypadku nie podporządkowania się przez pracownika powinności przedłożenia świadectwa pracy do dokonania w nim odpowiednich, zgodnych z rzeczywistym stanem rzeczy poprawek, w przypadku zapadnięcia wyroku stwierdzającego bezpodstawność rozwiązania stosunku pracy. Wydaje się, że pracodawca może wówczas wszcząć egzekucję z art. 1050 k. p. c. (egzekucja obowiązku wykonania określonej czynności). Kłopot jedynie w tym, że wyrok w sprawie o odszkodowanie może nie zostać uznany za wystarczający tytuł wykonawczy dla egzekucji obowiązku wydania świadectwa. Wówczas pracodawcy pozostawałoby wystąpienie z osobnym powództwem<sup>48</sup>.

Podsumowując instytucję odszkodowania należnego pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie niezwłocznym trzeba podkreślić że jest to krok w dobrym kierunku. Rozwiązanie to wychodzi w kierunku zrównania stron stosunku pracy, przejawia jednak zbyt wiele elementów funkcji ochronnej prawa pracy na korzyść pracownika.

**6. 1.** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest czynnością prawną jednostronną. Do oświadczenia strony jako oświadczenia wo i, stosuje się odpowiednio (art. 300 k. p.) przepisy kodeksu cywilnego o oświadczeniach woli i czynnościach prawnych. Rozwiązaniu może podlegać każda umowa bez względu na jej rodzaj. Odpowiednie oświadczenie jest złożone i wywiera skutek prawny z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się zapoznać z treścią oświadczenia – art. 61 c. c w zw. z art. 300 k. p. W związku z tym należy podkreślić, że nie można

---

<sup>48</sup> S. Płazek, jak wyżej, s. 34.

rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem wstecznym. Niedopuszczalne jest więc oświadczenie tej np. treści, że umowa o pracę rozwiązuje się z chwilą dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Oświadczenie pracownika nie musi wskazywać daty rozwiązania stosunku pracy, skoro i tak pokrywa się ona – jeżeli nie zastrzeżono inaczej - z datą doręczenia pisma zawierającego oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy<sup>49</sup>.

Nie można by natomiast wykluczyć możliwości oznaczenia daty rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na dzień późniejszy, przypadający już po dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Kwestia wymogów formalnych natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika wiąże się w pewien sposób z okolicznością, że ustawodawca uchylił w ramach nowelizacji kodeksu pracy z lutego 1996 roku przepisy o porzuceniu pracy. Tym samym czyn kwalifikowany dotychczas jako porzucenie pracy uzasadnia rozwiązanie umowy przez pracodawcę w trybie określonym w art. 52 k. p. Powstaje w związku z tym pytanie, czy w sytuacji gdy powodem zaprzestania świadczenia pracy było naganne postępowanie pracodawcy, mogące być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownik ten może skutecznie twierdzić, że przestając świadczyć pracę rozwiązał umowę bez wypowiedzenia w sposób dorozumiany w oparciu o przepis art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p.

Najpierw należy jednak udzielić odpowiedzi na pytanie, czy może być uznane za prawnie skuteczne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika, bez zachowania formy pisemnej i bez określenia przyczyny tego rozwiązania (art. 55 par. 2 zdanie 1 k. p.).

W literaturze jedynie M. Gersdorf uważa za uzasadnioną interpretację dopuszczającą możliwość braku skutku oświadczenia woli pracownika w przypadku gdy nie będzie ono miało formy pisemnej<sup>50</sup>. Według tej autorki ustawodawca dlatego zdecydował się na powtórzenie wymogów formalnych w art. 55 par. 2 k. p., zamiast posłużyć się odesłaniem do art. 30 k. p., gdyż chciał aby naruszenie przepisów co do formy pociągało za sobą nieważność takiej czynności. Kolejnym argumentem za powyższym rozwiązaniem ma być potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa prawnego.

Pozostała część piśmiennictwa zajmuje – myślę że zasadnie – jednak stanowisko odmienne, podkreślając że przepisy prawa w pozostałych

<sup>49</sup> J. Szczerki, jak wyżej, s. 4.

<sup>50</sup> M. Gersdorf, jak wyżej, s. 38.

przypadkach rozwiązania umowy o pracę nie wiążą z niezachowaniem formy pisemnej sankcji nieważności, dlatego też brak jest argumentów wprowadzenia powyższego skutku w omawianej sytuacji. Forma pisemna oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez pracownika nie jest zastrzeżona dla celów dowodowych.

Jednakże przyjąwszy założenie, iż wspomnianych wymogów formalnych można nie dopełnić bez szwanku dla ważności rozwiązania umowy, nie można chyba jeszcze uznać, że zaprzestanie świadczenia pracy może być samo przez się uznane za wyrażone w sposób dorozumiany oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie określonym w art. 55 k. p. Przepis art. 60 k. c. stanowi bowiem, że zachowanie mające być oświadczeniem woli powinno tę wolę wyrażać w sposób dostateczny, czyli jednoznaczny dla adresata. Co najmniej zatem pracownik musi w jakiś sposób dać do zrozumienia, że jego wolą jest zaprzestanie świadczenia pracy w sposób trwały, zaś ponadto z okoliczności powinno w jakiś sposób wynikać, iż ta decyzja pracownika ma jakiś związek z nagannym zachowaniem pracodawcy.

Oprócz opisanych wymagań formalnych, ustawodawca obwarował obecnie możliwość niezwłocznego rozwiązania umowy przez pracownika ograniczeniem czasowym. Przepis art. 52 par. 2 zdanie drugie Kodeksu pracy, nakazuje tu bowiem odpowiednio stosować art. 52 par. 2 k. p., który stanowi, że od chwili powzięcia wiadomości o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków, pracodawca może zwlekać co najwyżej jeden miesiąc z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie jest całkowicie jasne, na czym ma polegać odpowiednie stosowanie tego ograniczenia czasowego.

Rozbieżności budzi sam charakter powyższego terminu: czy jest to termin zawity, czy też termin o charakterze instrukcyjnym.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził, iż termin z art. 52 k.p. jest terminem prekluzyjnym<sup>51</sup>.

W literaturze również zwyciężył taki pogląd, z tym że zdaniem W. Sanetry prawidłowa interpretacja nie oznacza wygaśnięcia uprawnienia, mimo przekroczenia terminu miesięcznego, do prawidłowego rozwiązania umowy przez pracownika w trybie niezwłocznym. Zaznacza przy tym swój negatywny stosunek do takiego unormowania<sup>52</sup>.

Powstaje zatem zasadnicza, ogólna kwestia: czy jeżeli pracownik po upływie miesiąca od naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec niego, podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku

---

<sup>51</sup> Wyrok SN, z 17 czerwca 1977 roku, I PRN 38/77.

<sup>52</sup> W. Sanetra, jak wyżej, s. 33.



pracy bez wypowiedzenia, to czy jego odejście może w ogóle być traktowane jako dokonane w trybie art. 55 par. 1<sup>1</sup> k. p., czy też już taka możliwość nie będzie istniała.

Konsekwencją przyjęcia pierwszej ewentualności będzie równocześnie przyjęcie, że przepis art. 55 par. 2 zdanie drugie, nie ma żadnego praktycznego znaczenia bowiem przekroczenie zawartego w nim ograniczenia czasowego niczym pracownikowi nie grozi. Konsekwencją przyjęcia prekluzyjnego charakteru terminu z art. 52 par. 2 k. p. będzie to że, nawet najbardziej winny pracodawca w razie przekroczenia terminu przez pracownika będzie wolny od obowiązku zapłaty odszkodowania przewidzianego w art. 55 par. 1 k. p.; mało tego - będzie mógł próbować traktować spóźnione (a zatem niedopuszczalne) rozwiązanie umowy i zaprzestanie świadczenia pracy jako czyn uzasadniający zastosowanie przepisu art. 52 par. 1 pkt. 1 k. p.

Należy zatem zastanowić się, na czym owo „odpowiednie” stosowanie przepisu art. 52 par. 2 k. p. mogłoby polegać.

Na gruncie tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę z naruszeniem zawitego terminu miesięcznego jest w każdym przypadku wadliwe, przy czym warunkiem zrobienia użytku z tej wadliwości jest wniesienie przez pracownika w terminie dwutygodniowym (art. 264 par. 2 k. p.) odwołania od takiego spóźnionego rozwiązania umowy. Wydaje się, że tej konstrukcji nie da się wiernie przenieść na użytek przepisu art. 55 k. p. z tego oczywistego względu, iż od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika nie służy pracodawcy odwołanie z żądaniem aby pracownik kontynuował pracę.

Wydaje się, iż należy raczej przyjąć, że skutkiem niedochowania przez pracownika miesięcznego terminu dla rozwiązania umowy, liczonego od powzięcia wiadomości o naruszeniu jego uprawnień, jest niemożność dokonania takiego rozwiązania umowy. Przemawiają za tym następujące argumenty.

Po pierwsze – trudno przyjmować, że ustawodawca wprowadził omawiany termin bez żadnej sankcji za jego przekroczenie..

Po drugie – skutkiem upływu terminów zawitych bywa na ogół wygaśnięcie ograniczonych nimi praw.

Po trzecie – skoro zakłada się potrzebę zrównania w kwestii rozwiązywania umów bez wypowiedzenia pozycji pracownika i pracodawcy, to klóciłby się z tym brak ograniczenia czasowego w stosunku do pracownika, gdy jednak pracodawca jest – choć w nieco inny sposób – czasowo ograniczony.

Wreszcie po czwarte – byłoby nie do przyjęcia z uwagi na potrzebę pewności w stosunkach prawnych, dopuszczenie możliwości rozwiązania

umowy przez pracownika w dowolnym czasie (np. po roku) po powzięciu przezeń wiadomości o okolicznościach uzasadniających taką czynność. Przecież właśnie z uwagi na potrzebę pewności wprowadzono terminy z art. 264 k. p.

Zważywszy, że upływ terminów zawitych jest brany przez sąd pod uwagę z urzędu, a ponadto, iż w zasadzie nie istnieją możliwości szanowania skutków ich upływu, pracownik powinien pilnować się, by z wykonaniem swego prawa do rozwiązania umowy nie zwlekać dłużej niż miesiąc od dowiedzenia się o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec niego.

Tymczasem zaś, niestety należy się spodziewać, że wobec wyjątkowo nieczytelnej regulacji tego ograniczenia czasowego w art. 55 par. 2 k. p. znaczna część pracowników nie będzie w ogóle świadoma tego ograniczenia.

**7. 1.** Przyznanie pracownikowi prawa do rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, jest regulacja, która wychodzi naprzeciw faktycznym potrzebom pracownika. Zmiana modelu gospodarki z państwowej, gdy państwo było rzeczywistym pracodawcą, na kapitalistyczna, w której środki produkcji są własnością prywatną, spowodowała znacznie większą liczbę zachowań pracodawców godzących w prawa pracownicze. Przejawiają się one w szczególności w niewypłaceniu wynagrodzenia oraz w rażącym naruszaniu przepisów o bezpieczeństwie pracy. Przed nowelą Kodeksu pracy z 1996 roku pracownik mógł rozwiązać umowę o pracę w trybie niezwłocznym tylko wtedy, jeśli praca miała szkodliwy wpływ na jego zdrowie. Tymczasem w omawianym zakresie pracodawca miał szeroko ukształtowane prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dzięki nowelizacji została przywrócona symetria odpowiednich uprawnień stron stosunku pracy.

Dobrze, że prawo wyposaża pracownika w instrumenty ochrony jego słusznych praw. O przydatności omawianej instytucji zadecydują jednak realia na rynku pracy. W regionach, gdzie nie występuje problem bezrobocia, pracownikom będzie łatwiej skorzystać z niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy, niż tam gdzie panuje bezrobocie. Można przewidywać, że nawet za cenę naruszenia praw pracowniczych pracownik, który jest jedynym żywicielem rodziny, nie zaryzykuje rozwiązania stosunku pracy, będącego jego jedynym źródłem utrzymania.

Chociaż nowa regulacja rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie niezwłocznym zasadniczo zasługuje na pozytywną ocenę, to ustawodawca nie ustrzegł się nieścisłości (np. w określaniu zasad odpowiedzialności pracownika za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy).

kwestii winy pracodawcy). Są to jednak braki nie powodujące potrzeby natychmiastowej zmiany nowej regulacji rozwiązania stosunku pracy. Zadanie interpretacji ewentualnych wątpliwości spoczywa na sądach i doktrynie, które z pewnością wyjaśnią ostatecznie sporne kwestie.

## BIBLIOGRAFIA

1. I. M. Barzycka- Banaszczyk: „Prawo pracy Warszawa 1996C. H. BECK  
Boruta: „Ochrona dóbr osobistych pracownika”, PiZS nr 2/98, s. 19-25.
2. M. Dąbrowski: „Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy (uwagi de lege lata)”, RPEiS, z. 3, 1996, s. 37-41.
3. Dyoniak: „Ochrona dóbr osobistych pracownika”, PiZS nr 6/85, s. 27-36.
4. Gersdorf: „Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy”, PiZS nr 6/98, s. 37-41.
5. W. Gujski: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w świetle proponowanych zmian w k. p.”, PiP nr 4, s. 34-36.
6. J. Jończyk: „Spory ze stosunku pracy”, Warszawa 1965, s. 135.
7. T. Liszcz: „Prawo pracy”, Infotrade Gdańsk 1996.
8. W. Masewicz: „Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika”, Warszawa 1969, s.140-141.
9. A. Piszczek: „Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej”, Toruń 1981, s. 31-33, 48-49.
10. M. Piankowski: „Nowa regulacja niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika PiZS, nr 4, s. 41-46.
11. S. Płażek: „Wątpliwości wokół rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 k. p.)”, PiZS nr 4/97, s. 30-35.
12. Z. Radwański: „Prawo cywilne – część ogólna”. Warszawa 1994. s. 135.
13. Raszeja: „Ochrona dóbr osobistych pracownika naruszanych w stosunkach pracy”, Radca Prawny nr 3/95, s. 31-34.
14. Z. Salwa: „Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych”, Wydawnictwa Prawnicze PWN Warszawa 1996.

15. Sobczyk: „Skutki wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia.” Opole, WSZiA 1998, s. 89-103.
16. Sobczyk: „W kwestii przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika”, PiZS nr 7-8/98, s. 46-51.
17. W. Sanetra: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znolizowanym kodeksie pracy”, PiZS 6/96, s. 27-35.
18. W. Sanetra: „Wina jako przyczyna niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy”, RPiS 1972, nr 2, s. 65-66.
19. J. Szczerski: „Podstawowe problemy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia PiZS nr 10/11 s. 3- 19.
20. Z. Walas: „Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i wygaśnięcie stosunku pracy” (w:) R. Korolec, J. Pacho. „Nowe prawo pracy”, Warszawa 1975, s. 121.
21. Wypych-Żywicka (w:) „Kodeks pracy z komentarzem” pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 1996, s. 147
22. W. Sanetra: „Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji”, PiZS nr 11/97 s. 2-7.

### **ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Wyrok SN z 16 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, nie publikowany.

Wyrok SN z 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 81.

Wyrok SN z 6 lutego I PKN 68/96, OSN 1997, nr 18, poz. 339.

Wyrok SN z 28 września 1981 r., I PRN 57/81, nie publikowany.

Wyrok SN z 4 maja 1971 r., II PR 95/71, nie publikowany.

Wyrok SN z 18 maja 1983 r., I PRN 74/83, OSPiK 1984, nr 6, poz. 136.

Uchwała pełnego składu Izby pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, Wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, Mon. Pol. Nr 24, poz. 192, OSN CP z. 11/1985, poz. 164.

### **WYKAZ AKTÓW NORMATYWNYCH**

Dz. U. 1928, Nr 35, poz. 324.

Rozporządzenie Prezydenta RP z 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, (Dz. U. Nr 82, poz. 598 z późniejszymi zmianami).

Dz. U. 1956, Nr 2, poz. 11.

Dz. U. z 1972 r. Nr 2, poz. 9.

Dz. U. 1974, Nr 24, poz. 141.

Dz. U. 1996, Nr 24, poz. 110.

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw(Dz. U. Nr 24, poz.110).

Rozporządzenie MPiPS z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, Dz. U. Nr 60, poz. 28.