

# Janina Kruszewska

---

## Ciągłość pracy według przepisów kodeksu pracy

---

Palestra 19/1(205), 68-86

---

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.

2) kolegia do spraw wykroczeń.

Inspektor pracy bądź sam orzeka karę grzywny w wysokości do 1 500 zł, bądź też gdy uzna, że społeczna szkodliwość czynu, stopień winy lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają wymierzenia kary surowszej, składa wniosek o rozpatrzenie sprawy przez kolegium.

Kolegium rozpatruje sprawy:

1) jako pierwsza instancja — w sprawach z wniosku inspektora pracy (przy czym oskarżycielem może być inspektor pracy),

2) jako instancja odwoławcza — gdy obwiniony, jego obrońca albo prokurator w terminie 7 dni odwołają się od orzeczenia inspektora pracy.

Od orzeczenia kolegium zapadłego w pierwszej instancji obwiniony, jego obrońca oraz oskarżyciel publiczny mają z kolei prawo odwołania się w terminie 7 dni do kolegium drugiej instancji.

Przepis art. 287 kodeksu przewiduje również możliwość uchylania prawomocnych orzeczeń inspektora pracy w terminie 3 miesięcy przez Głównego Inspektora Pracy, jeżeli orzeczenie jest sprzeczne z prawem lub oczywiście niesłuszne. Sprawa przechodzi wówczas do rozpatrzenia przez właściwe kolegium.

W postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Stosownie do postanowień art. 30 tego kodeksu obrońcą obwinionego może być m.in. adwokat bądź jako członek zespołu adwokackiego bądź też jako radca prawny jednostki, w której obwiniony jest zatrudniony.

JANINA KRUSZEWSKA

## Ciągłość pracy według przepisów kodeksu pracy

*W artykule podjęto próbę wyjaśnienia pojęcia ciągłości pracy pod względem prawnym i jej skutków w zakresie uprawnień pracowniczych. Kazyistyka unormowań prawnych w zakresie warunków nabycia i zachowania ciągłości pracy jest przyczyną, że w każdym wypadku przy ustalaniu ciągłości pracy muszą być skrupulatnie badane wszystkie składające się na nią warunki.*

### I. UWAGI OGÓLNE

Pojęcie ciągłości pracy pod względem prawnym nie zostało określone ani w dotychczasowym ustawodawstwie pracy, ani w kodeksie pracy. Pojęcie to jest złożone i zmienne, zależne od celów, którym służy. Przepisy prawa pracy określające warunki nabycia i zachowania oraz utraty ciągłości pracy uprawniają do wniosku, że ciągłość pracy w rozumieniu

tych przepisów nie jest identyczna z faktyczną ciągłością pracy, tj. z pracą nieprzerwaną. Ciągłość pracy, jak wynika z unormowań prawnych, uzależniona jest w pewnych wypadkach od nieprzerwanego zatrudnienia przez pewien okres w jednym i tym samym zakładzie pracy (art. 28 § 4 zdanie pierwsze)<sup>1</sup>, w innych zaś wypadkach dopuszcza się zatrudnienie w kilku zakładach pracy przez pewien okres (§ 4 ust. 1) bez przerwy między zmianą miejsca zatrudnienia, przy czym niekiedy dopuszcza się nawet przerwy w zatrudnieniu (art. 156 § 2). Nabycie i zachowanie ciągłości pracy poza długością okresu zatrudnienia w jednym lub kilku zakładach pracy uzależnione jest z reguły od spełnienia także innych warunków, jak np. trybu i okoliczności rozwiązania umowy o pracę. W pewnych wypadkach wszystkie warunki, jak okres zatrudnienia, określony tryb rozwiązania i okoliczności, muszą występować jednocześnie (§ 1 i 2), w innych zaś wystarcza okres zatrudnienia bez względu na tryb rozwiązania umowy o pracę i przerwy w zatrudnieniu (§ 3).

Biorąc pod uwagę przytoczone wyżej warunki, z jakimi prawo wiąże albo nabycie pewnych uprawnień, jak np. prawo do urlopu (art. 156 § 1), albo nabycie uprawnień w szerszym zakresie, jak np. prawo do urlopu w większym wymiarze (art. 156 § 2), można określić ciągłość pracy pod względem prawnym w sposób następujący. Ciągłość pracy — to wliczalność z mocy prawa okresu zatrudnienia bezpośrednio poprzedzającego zmianę zakładu pracy albo okresów zatrudnienia w kilku zakładach pracy, a nawet przerw w zatrudnieniu do aktualnego okresu zatrudnienia, uzależniona z reguły od spełnienia dodatkowych, ściśle określonych warunków, tj. trybu i okoliczności rozwiązania umowy o pracę, które muszą lub mogą być spełnione jednocześnie. Jakkolwiek elementy podstawowe wchodzące w skład unormowań prawnych ciągłości pracy są zmienne i występują w różnych wariantach, szczególnie uprawnienia, jakie przysługują pracownikom, którzy nabyli i zachowali ciągłość pracy, zmierzają różnymi drogami do tego samego celu. Szczególne uprawnienia jako skutek prawny zachowania ciągłości pracy są czynnikami stabilizującym stosunek pracy a tym samym zapobiegającym nadmiernej płynności kadr, która nie sprzyja prawidłowej organizacji procesu pracy, obniża bowiem wydajność pracy i zakłóca jej rytmikę. Ma to szczególne znaczenie w okresie dynamicznego rozwoju stosunków społeczno-gospodarczych, który powoduje niedobór sił roboczych. W tych warunkach ciągłość pracy stanowi ważki element polityki zatrudnienia. Ze względu na negatywne i długofalowe skutki prawne, jakie pociąga za sobą utrata ciągłości pracy, stabilność stosunku pracy leży nie tylko w interesie zakładu pracy, ale także w interesie pracownika. I tak np. długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę może ulec skróceniu z trzech miesięcy do 2 tygodni (art. 36 § 1 i 4 zdanie pierwsze), jeżeli nie zostaną spełnione warunki, o których mowa w rozporządzeniu RM z 20.IX.1974 r., albo wymienione w § 4 zdanie drugie art. 36 kodeksu pracy. Na uzyskanie prawa do urlopu pracownik, pomimo wieloletniej pracy, może oczekiwać *ab initio* cały rok, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany przez pra-

<sup>1</sup> Ilekroć w treści powoływany jest „art.” bez bliższego określenia, oznacza to przepis kodeksu pracy; podobnie „§” oznacza przepis rozporządzenia Rady Ministrów z 20.IX.1974 r. w sprawie zaliczania poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę (Dz. U. Nr 37, poz. 216).

cownika za wypowiedzeniem albo przerwa w zatrudnieniu trwała dłużej niż 3 miesiące; z okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, ulega wyłączeniu cały okres pracy przepracowany w zakładzie pracy, w razie porzucenia pracy przez pracownika (art. 156 § 2), chociażby nie było ani jednego dnia przerwy między jednym a drugim zatrudnieniem.

W porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika według unormowań kodeksu pracy wywołuje dalej idące pejoratywne skutki prawne. Obecnie wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, nawet w wypadku naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika określonych w art. 15—17 oraz w art. 94—98, powoduje utratę ciągłości pracy, gdy tymczasem zgodnie z art. 16 ust. 2 dekretu z 18.I.1956 r.<sup>2</sup> pracownik w takim wypadku nie ponosił żadnych negatywnych skutków prawnych w razie wypowiedzenia umowy o pracę. Tendencja do stabilizacji stosunku pracy przez ograniczenie uprawnień pracownika znalazła wyraz — w razie wypowiedzenia przez niego stosunku pracy — jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy w uchwale Nr 110 RM<sup>3</sup>, jednakże tylko w zakresie wysokości pobieranego wynagrodzenia w innym zakładzie pracy na tym samym stanowisku przez okres 6 miesięcy. Wymaga przy tym podkreślenia, że uchwała powyższa, jako przepis szczególny, zgodnie z art. V § 1 przep. wpraw., zachowała swoją moc.

W razie zmiany stosunków gospodarczych, które z reguły wykazują pewne fluktuacje, a wraz z tym związaną zmienność zapotrzebowania na siłę roboczą lub na pewną kategorię pracowników, okres przerw w pracy może się wydłużyć, a wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika może być spowodowane zgoła innymi okolicznościami, nie wymienionymi w rozporządzeniu z 20.IX.1974 r. Tym samym więc unormowania odnoszące się do ciągłości pracy mogą się stać szczególnie uciążliwe.

Porównując w dalszym ciągu przepisy kodeksu z dotychczasowym stanem prawnym, trzeba stwierdzić, że w niektórych wypadkach przepisy kodeksu pracy w znacznym stopniu rozszerzają zakres uprawnień pracownika wynikających z ciągłości pracy, jak np. przez zapewnienie pracownikowi pełnego wymiaru urlopu uzależnionego od łącznego okresu zatrudnienia w różnych zakładach pracy, bez względu przy tym na przerwy w zatrudnieniu (art. 156 § 2), a więc odmiennie, niż to stanowił art. 5 ust. 1 ustawy z 29.IV.1969 r.<sup>4</sup>

Poniżej omówione zostaną skutki prawne ciągłości pracy w odniesieniu do: 1) długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony przez zakład pracy, 2) wliczalności okresu próbnego i wstępnego do okresu zatrudnienia, 3) wliczalności przerw w pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy

<sup>2</sup> Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późn. zm. Dekret z 18.I.1956 r. został całkowicie uchylony z mocy art. IV § 1 pkt 14 przepisów wprowadzających kodeks pracy (w dalszym ciągu cytowanych jako „przep. wpraw.”) — ustawa z 26.VI.1974 r., Dz. U. Nr 24, poz. 142.

<sup>3</sup> Uchwała Nr 110 RM z 11.V.1973 r., M.P. Nr 22, poz. 130.

<sup>4</sup> Ustawa z 29.IV.1969 r. o pracowniczych urloпах wycieczkowych (Dz. U. Nr 12, poz. 85) uchylona całkowicie z mocy art. IV § 1 pkt 21 przep. wpraw., jednakże zgodnie z art. XVII tychże przep. wpraw. zachowała moc prawną w zakresie wliczania do okresu pracy okresów zatrudnienia przypadających przed dniem wejścia w życie kodeksu, od którego zależy wymiar urlopu (art. 156 § 2).

o pracę, 4) wygaśnięcia umowy o pracę, 5) uprawnień do urlopu wypoczynkowego, 6) wliczalności okresu urlopu bezpłatnego do okresu zatrudnienia, 7) uprawnień do premii jubileuszowej, 8) uprawnienia do odprawy pośmiertnej i 9) uprawnień pracowników powołanych do służby wojskowej.

Kazuistyka unormowań prawnych w zakresie warunków nabycia i zachowania ciągłości pracy nie pozwala na syntetyczne ujęcie skutków prawnych pozostających w ścisłej zależności od spełnienia warunków, które powiązane są w pewne zespoły, a więc w pewnych wypadkach wymagają jednoczesnego spełnienia.

## II. SKUTKI PRAWNE UTRATY CIĄGŁOŚCI PRACY W ZAKRESIE DŁUGOŚCI OKRESU WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ PRZEZ ZAKŁAD PRACY

Kodeks pracy w związku ze zniesieniem różnic w uprawnieniach pracowników fizycznych i umysłowych wprowadził nowe zasady w odniesieniu do wliczalności okresu bądź okresów poprzedniego zatrudnienia, które *implicite* decydują o długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy. Okres ten jest odpowiedni do okresu zatrudnienia w jednym i tym samym zakładzie pracy: przy zatrudnieniu krótszym niż rok — wypowiedzenie jest dwutygodniowe, przy zatrudnieniu co najmniej rocznym — wypowiedzenie jest jednomiesięczne, a przy zatrudnieniu co najmniej przez dziesięć lat — wypowiedzenie jest trzymiesięczne (art. 36 § 1). Zmiana miejsca zatrudnienia pracownika — bez względu na tryb i przyczyny rozwiązania poprzedniej umowy o pracę i bez względu na to, czy rozwiązanie nastąpiło przez pracownika, czy też przez zakład pracy, w którym pracownik był poprzednio zatrudniony — przerywa raz na zawsze ciągłość pracy w zakresie unormowanym przez art. 36 § 1 kodeksu. Jeżeli pracownik nie przepracował co najmniej roku w zakładzie pracy, który wypowiada umowę o pracę, to bez względu na długość okresów zatrudnienia w poprzednich miejscach pracy oraz choćby między jednym a drugim zatrudnieniem nie było żadnej przerwy nie ma on prawa do wypowiedzenia przekraczającego okres dwutygodniowy.

Wyjątkowo tylko w dwóch wypadkach przewidzianych w § 4 art. 36 dopuszczalne jest wliczenie okresu zatrudnienia w jednym zakładzie pracy poprzedzającym zmianę miejsca pracy do okresu pracy w zakładzie, który aktualnie wypowiada pracę. Ma to miejsce wówczas, gdy zmiana pracy nastąpiła w wyniku porozumienia obu zakładów pracy, a więc zatrudniającego i zamierzającego zatrudnić pracownika, albo w wyniku „zalecenia” jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy, a więc np. dwóch ministerstw w odniesieniu do pracownika zjednoczenia.

Przepis art. 36 § 1 został w znacznym stopniu złagodzony, ponieważ Rada Ministrów, zgodnie z delegacją ustawową zawartą w art. 36 § 4 zdanie trzecie kodeksu, dopuściła w rozporządzeniu z 20.IX.1974 r. zaliczalność poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, także w wielu innych wypadkach poza wymienionymi w art. 36 § 4 zdanie drugie, o których mowa wyżej.

Dopuszczalność zaliczania poprzedniego okresu pracy obejmuje w zasadzie — poza jednym wyjątkiem (§ 4 ust. 2) — tylko okres zatrudnienia w zakładzie pracy poprzedzającym zmianę miejsca pracy i uzależniona została od trybu i przyczyn rozwiązania poprzedniej umowy o pracę, określonych w § 3 i 4 ust. 1 rozporządzenia.

Wypadki dopuszczalności zaliczania okresu pracy w zakładzie pracy poprzedzającym zmianę miejsca pracy można podzielić na cztery kategorie, piąta zaś dotyczy zaliczania okresu pracy przepracowanego w kilku zakładach pracy (§ 4 ust. 2).

#### *Kategoria pierwsza (§ 1 rozporządzenia)*

1. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niemal całkowicie zbieżnych z przyczynami, które uprawniają zakład pracy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika, wymienionych w art. 53 § 1 kodeksu (choroba pracownika, odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną, nosicielstwo lub podejrzenie o nosicielstwo tej choroby, usprawiedliwiona nieobecność z innych przyczyn).

2. Przyczyną rozwiązania była likwidacja zakładu pracy lub działu w którym pracownik był zatrudniony, reorganizacja, zmiana rodzaju produkcji lub zmniejszenie stanu zatrudnienia.

3. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu nie zawinionej utraty kwalifikacji koniecznych do wykonywania zawodu, np. uszczerbku na zdrowiu.

#### *Kategoria druga (§ 2 rozporządzenia)*

Stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika albo w drodze porozumienia między pracownikiem a zakładem pracy (bez względu na to, która ze stron wniosła o rozwiązanie umowy o pracę) z następujących powodów:

1. niemożności przeniesienia do pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe pracownika, jeżeli zakład społecznej służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1);

2. podjęcia pracy w miejscu zamieszkania lub w pobliżu, jeżeli pracownik poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości, a nie w miejscu zamieszkania, i dojeżdżał do pracy;

3. przeprowadzenia się pracownika w związku ze zmianą zatrudnienia przez współmałżonka albo w związku ze zmianą zatrudnienia pracownika ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w danej miejscowości;

4. niewykonania przez zakład pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi mieszkania, jeżeli obowiązek ten wynika z przepisu prawa lub z umowy (np. mieszkania służbowego);

5. podjęcia przez pracownika pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, jeżeli pracownik był zatrudniony niezgodnie z wyuczonym zawodem.

Wymienione wyżej przyczyny uwzględniają w szerokim zakresie zmianę zakładu pracy podyktowaną ochroną zdrowia pracownika, spójnią rodzinną i bytem pracownika oraz prawem do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami.

### *Kategoria trzecia (§ 3 rozporządzenia)*

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z niemożnością dalszego zatrudnienia pracownika ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (§ 3).

Z redakcji tego przepisu wynika, że „niemożność” dalszego zatrudnienia może być następstwem uszczerbku na zdrowiu, powodującym zmniejszoną zdolność do pracy, chociażby uszczerbek ten nie mógł być na podstawie obowiązujących przepisów zakwalifikowany jako inwalidztwo. Ze względu na brak bliższych określeń należy uważać, że inwalidztwo (bez względu na grupę), które powoduje utratę zdolności do wykonywania „dotychczasowej” pracy, uprawnia zakład pracy zgodnie z art. 43 § 1 do wypowiedzenia umowy o pracę. „Niemożność” zatrudnienia lub inwalidztwo powinny być stwierdzone świadectwem lekarskim albo w trybie przewidzianym w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

W braku klauzuli ograniczającej — wypowiedzenie umowy o pracę w wypadkach przewidzianych w tym przepisie przysługuje zarówno zakładowi pracy jak i pracownikowi i nie powoduje w żadnym razie utraty zaliczalności poprzedniego zatrudnienia.

### *Kategoria czwarta (§ 4 ust. 1 rozporządzenia)*

Zakład pracy rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 § 1 i 2) albo pracownik rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (art. 55 § 1), bez względu na przyczynę rozwiązania. Dopuszczalne jest wtedy zaliczenie okresu zatrudnienia w zakładzie pracy bezpośrednio poprzedzającym zmianę pracy pod warunkiem, że okres tego zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat. Uprawnienie to nie przysługuje w razie wygaśnięcia umowy o pracę wskutek porzucenia pracy przez pracownika (art. 64 kodeksu pracy).

### *Kategoria piąta (§ 4 ust. 2 rozporządzenia)*

W razie rozwiązywania poprzednich umów o pracę w wyniku porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych albo w okolicznościach określonych w § 1—3 rozporządzenia (por. omówione wyżej cztery kategorie), dopuszczalne jest zaliczenie do aktualnego okresu zatrudnienia poprzednich okresów zatrudnienia w kilku zakładach pracy, jeżeli zatrudnienie to łącznie wynosi co najmniej 10 lat.

Redakcja tego przepisu nasuwa wątpliwości, w treści bowiem tego przepisu stwierdza się, że przy zaliczalności okresów zatrudnienia w kilku zakładach pracy stosuje się przepis ust. 1 tegoż § 2, który dopuszcza zaliczalność okresu zatrudnienia bezpośrednio poprzedzającego zmianę miejsca pracy pod warunkiem, że okres tego zatrudnienia wynosi co najmniej 10 lat oraz bez względu na tryb i przyczynę rozwiązania poprzedniej umowy o pracę (z wyjątkiem tylko wypadków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika albo porzucenia pracy). Skoro zaś w ust. 2 prawo zaliczalności okresów zatrudnienia w kilku zakładach pracy zostało uzależnione od rozwiązania umowy o pracę w tym okresie wyłącznie w drodze porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych, to stosowanie także innego trybu

rozwiązania umów o pracę pozostaje w oczywistej sprzeczności z powyższą klauzulą ograniczającą.

Ponadto redakcja tego przepisu nasuwa także inne jeszcze wątpliwości w związku z powołaniem w treści ust. 2 § 4 „okoliczności” określonych w § 1—3 rozporządzenia, które ograniczają dopuszczalność zaliczenia wyłącznie okresu zatrudnienia w jednym zakładzie pracy poprzedzającym zmianę miejsca pracy. Zachodzi wątpliwość, czy przez „okoliczności” wymienione w § 1—3 należy rozumieć zarówno tryb rozwiązania jak i powody rozwiązania, czy też tylko powody. Wydaje się uzasadniony wniosek, że redakcja art. 2 § 4 ma charakter alternatywny, a więc dopuszcza zaliczalność okresów pracy w kilku zakładach pracy pod warunkiem, że rozwiązanie umów o pracę następowało w drodze porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych, jeżeli łączne zatrudnienie wynosiło co najmniej 10 lat, a ponadto że dopuszcza ona zaliczalność zatrudnienia w kilku zakładach pracy, jeżeli rozwiązanie tych umów nastąpiło zarówno w trybie jak i wskutek przyczyn wymienionych w § 1—3 rozporządzenia. Przy powyższej interpretacji pracownik będzie mógł zaliczyć do aktualnego okresu zatrudnienia okres zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli zostaną spełnione warunki przewidziane w § 1—3 bez względu na okres zatrudnienia w zakładzie pracy poprzedzającym zmianę pracy, a ponadto na mocy § 4 ust. 2 w tych samych warunkach przewidzianych w § 1—3 oraz w § 4 ust. 2 rozporządzenia będzie on mógł zaliczyć okres zatrudnienia w kilku zakładach pracy, ale wówczas pod warunkiem, że łączny okres zatrudnienia w tych innych zakładach pracy wyniesie co najmniej 10 lat.

Rozszerzony zakres dopuszczalności zaliczenia poprzedniego lub poprzednich okresów zatrudnienia godzi w znacznym stopniu interes zakładu pracy z interesem pracownika. Zapobiega bowiem z jednej strony nadmiernej płynności kadr, a z drugiej strony zabezpiecza pracownika przed negatywnymi skutkami wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, jeżeli może on się wykazać 10-letnim okresem pracy w jednym zakładzie pracy, a także w pewnych okolicznościach (§ 4 ust. 2) w kilku zakładach pracy.

Przedstawione wyżej „okoliczności” zgodnie z § 5 rozporządzenia powinny być stwierdzone przez zakład lub zakłady pracy w świadectwie pracy, którego treść określa art. 97 § 2 kodeksu pracy.

W związku z powyższymi postanowieniami oraz wstecznym działaniem omawianego rozporządzenia (a więc stosowania do okresów zatrudnienia przypadających przed dniem 1.I.1975 r. — § 6), nasuwa się wniosek, że wykonanie przedstawionych przepisów może napotkać trudności dowodowe.

W dotychczasowych świadectwach pracy, zgodnie z art. 21 rozporządzenia z 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników oraz art. 24 rozporządzenia z tejże daty o umowie o pracę pracowników umysłowych, nie wolno było zamieszczać żadnych znaków ani uwag, które mogłyby utrudniać pracownikowi znalezienie nowego zatrudnienia. W związku z tym już obecnie zachodzi konieczność, jeszcze przed wypowiedzeniem umowy o pracę, przeprowadzenia ustaleń w formie dowodu na piśmie, stwierdzającego okres lub okresy zatrudnienia oraz tryb rozwiązania umowy lub umów o pracę, które decydują o okresie wypowiedzenia.



dzenia aktualnej umowy o pracę. Nasuwa to wniosek, że należy przeprowadzić „weryfikację” tych „okoliczności” — podobnie jak to miało miejsce po wejściu w życie ustawy z 29.IV.1969 r. o pracowniczych urlopowach wypoczynkowych, która uzależniała m. in. wymiar urlopu od okresu zatrudnienia. Brak tego rodzaju „weryfikacji” przez zakłady pracy przy lub bezpośrednio po przyjęciu do pracy musi spowodować zarówno dla zakładu pracy jak i dla pracownika niepożądany stan niepewności w tak istotnej kwestii, jak okres wypowiedzenia umowy o pracę, którego wpływ powoduje rozwiązanie umowy.

### III. WLICZALNOŚĆ OKRESU PRÓBNEGO I WSTĘPNEGO DO OKRESU ZATRUDNIENIA

1. Zatrudnienie na czas nie określony pracownika, który podejmuje pracę po raz pierwszy lub który w żadnym zakładzie pracy nie przepracował roku, jest dopuszczalne po uprzednim zatrudnieniu na okres próbny oraz na okres wstępny — łącznie w wymiarze roku (art. 28 § 1). Zaliczalność okresu próbnego do okresu wstępnego następuje tylko w razie zatrudnienia po upływie tych okresów w tym samym zakładzie pracy. Ma to istotne znaczenie, ponieważ dopiero po upływie roku pracy w jednym i tym samym zakładzie następnny zakład pracy może zawrzeć umowę na czas nie określony.

2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na czas określony lub do wykonania określonej pracy i po upływie okresu trwania umowy pozostaje nadal w zatrudnieniu w tym samym zakładzie pracy, a poprzednio w ogóle nie był zatrudniony albo w żadnym zakładzie nie przepracował roku, okres wstępny wlicza się do okresu zatrudnienia nie przekraczającego 1 roku (art. 28 § 2).

Jednakże zasady powyższe nie mają zastosowania w stosunku do pracowników podejmujących zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego bez względu na to, czy następnie pozostają w zatrudnieniu w tym samym zakładzie pracy, jak również w stosunku do absolwentów zasadniczej lub średniej szkoły zawodowej albo szkoły wyższej w razie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie (art. 28 § 4).

### IV. WLICZALNOŚĆ PRZERW W PRACY W RAZIE NIEUZASADNIENEGO LUB NIEZGODNEGO Z PRAWEM WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ PRZEZ ZAKŁAD PRACY

1. W razie wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do komisji odwoławczej, jako bezzasadnego lub naruszającego przepisy formalnoprawne o wypowiedzeniu umów o pracę, w szczególności określone w art. 38, komisja orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy, jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu (art. 45 i 46). Jeżeli pracownik podjął pracę w wyniku przywrócenia, przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia trwał 3 miesiące, nie więcej niż za 1 miesiąc (art. 47 § 1 zdanie pierwsze). W wypadku takim, jeżeli pracownik podjął pracę w ciągu 7 dni (chyba

że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika), okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu zatrudnienia, przy czym nie uważa się go za przerwę w pracy, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51 § 1). Okres wliczalności, o którym mowa wyżej, może być zbieżny z okresem faktycznego pozostawania bez pracy, jeżeli umowę o pracę rozwiązano za wypowiedzeniem z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo z pracownikiem szczególnie chronionym z mocy art. 39 lub przepisów szczególnych, wówczas bowiem zasądzają się wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 § 1 zdanie drugie).

2. W wypadkach, w których pracownikowi przysługuje tylko odszkodowanie, co ma miejsce w razie uchybienia przez zakład pracy terminu wypowiedzenia umowy na okres wstępny lub upływu po wypowiedzeniu, terminu, do którego umowa ta miała trwać, albo w wypadku gdy przywrócenie do pracy byłoby niepożądane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu (art. 50 § 2), jak również w razie naruszenia przepisów wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony (art. 50 § 4) — pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Wysokość odszkodowania równa się wysokości wynagrodzenia, do upływu którego miała umowa trwać, nie może jednak przewyższać wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Ograniczenie to nie ma zastosowania do pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 50 § 4).

Pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, w razie podjęcia przezeń pracy w tym samym zakładzie pracy wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie (art. 51 § 2).

#### V. WLICZALNOŚĆ PRZERW W PRACY W RAZIE ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z NARUSZENIEM OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW

W razie naruszenia przez zakład pracy przepisów prawnych obowiązujących na wypadek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie albo o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie, które rozpoznaje komisja odwoławcza do spraw pracy.

1. Jeżeli pracownik żąda przywrócenia do pracy dopiero po podjęciu pracy w wyniku tego przywrócenia w terminie określonym w art. 48 § 1, przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc (art. 57 § 1) — poza wyjątkami odnoszącymi się do pracowników szczególnie chronionych (art. 57 § 2), którzy zachowują prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

2. Jeżeli pracownik żąda tylko odszkodowania, wysokość odszkodowania równa się wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia odpowiedni do okresu zatrudnienia w jednym i tym samym zakładzie pracy — stosownie do art. 36 § 1 i 2.

Od zasady powyższej istnieją następujące wyjątki. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas,

do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące (art. 58). W tych ostatnich wypadkach przysługuje pracownikowi wyłącznie prawo żądania odszkodowania, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, albo jeżeli ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, przywrócenie do pracy byłoby niewskazane (art. 59). Wysokość odszkodowania określa się w tych wypadkach jak wyżej według zasad wymienionych w art. 58.

3. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów w okresie wypowiedzenia, odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy przysługuje tylko do upływu wypowiedzenia (art. 60).

We wszystkich wymienionych wyżej wypadkach do okresu pracy wlicza się — podobnie jak w razie wypowiedzenia umowy z naruszeniem obowiązujących przepisów — okres pozostawania bez pracy, za który przyznano odszkodowanie (art. 61).

Jednakże roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie mogą, w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów, ulec oddaleniu, chociażby merytorycznie były uzasadnione (art. 62). Komisja odwoławcza do spraw pracy może mianowicie oddalić wymienione wyżej roszczenia pracownika, jeżeli zakład pracy naruszył przepisy dotyczące: formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2), wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4) lub podania przyczyn rozwiązania umowy (art. 54), gdy uwzględnienie wniosku pracownika w tym przedmiocie byłoby niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Jak wiadomo, obowiązujące przepisy prawne stosowane są przez organy rozstrzygające spór zgodnie z zasadami współżycia, wobec czego w każdym wypadku (a nie tylko w wypadkach wymienionych w art. 62) klauzula generalna wyrażona w art. 7 kodeksu jest stosowana. Sformułowanie art. 62 prowadzi do wniosku, że okoliczności faktyczne, a nie warunki formalnoprawne decydują o zasadności rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym oraz że naruszenie przepisów formalnoprawnych, o których mowa w art. 62, nie narusza zasad współżycia<sup>5</sup>.

## VI. CIĄGŁOŚĆ PRACY W RAZIE WYGASNIĘCIA UMOWY O PRACĘ

W rozdziale 7 działu drugiego kodeksu pracy zatytułowanego „Wygasnienie umowy o pracę” zawarte są przepisy dotyczące dwóch wypadków wygasnienia umowy: porzucenia pracy oraz tymczasowego aresztowania, pominięto zaś trzeci wypadek — śmierci pracownika.

<sup>5</sup> Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego dotyczącym interpretacji art. 9 dekretu z 18.I.1956 r., który wprowadził obowiązek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w formie pisma z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, niezachowanie formy pisemnej oraz nieprzytoczenie w piśmie przyczyny, jakkolwiek z przepisu tego nie wynikało, że naruszenie tej formy powoduje nieważność oświadczenia, uznane zostało za nieważne (wyrok SN z dnia 20.I.1958 r. CR 36/58, OSN 1969 r., nr 3, poz. 80 oraz uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 26.X.1959 r. 1 CO 27/59, OSN 1960, poz. 64).

1. Porzucenie pracy określone przez kodeks pracy odbiega od ustalonego przez orzecznictwo<sup>6</sup>. W pojęciu kodeksowym porzucenie pracy to samowolne zaprzestanie pracy przez pracownika, jak również niestawienie się pracownika do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności (art. 65 § 1). Data wygaśnięcia to data zaprzestania pracy (art. 65 § 2).

Pracownik, który porzucił pracę, traci ciągłość pracy w zakresie wszystkich uprawnień, albowiem porzucenie pracy pociąga za sobą skutki prawne, jakie prawo łączy z rozwiązaniem umowy przez zakład pracy bez wypowiedzenia w winy pracownika, a nawet dalej idące, jeżeli przepis szczególnie tak stanowi (art. 64 § 2). Ze sformułowania art. 65 § 3 można zasadnie domniemywać (brak tu bowiem wyraźnego postanowienia), że skutki prawne porzucenia pracy w postaci nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy przestają działać z chwilą dopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli udowodni on, że nie mógł usprawiedliwić swojej nieobecności we właściwym terminie, i dopełni tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkody. W wypadku takim pracownik odzyskuje utraconą ciągłość pracy w granicach przewidzianych przez kodeks pracy (art. 36 § 2, art. 156 § 2 i art. 171 § 1).

2. Umowa o pracę wygasa również z upływem trzymiesięcznej nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (art. 66 § 1), co jest zgodne z dotychczasowym unormowaniem (art. 4 ust. 1 dekretu z 18.I.1956 r.). Z przepisu tego nie wynika, że wygaśnięcie umowy powoduje w tym wypadku utratę ciągłości pracy, wobec czego należy wziąć pod uwagę dotychczasową interpretację art. 4 dekretu z 18.I.1956 r. (z uwzględnieniem oczywiście zmian wprowadzonych przez § 3 art. 66 kodeksu pracy). Zgodnie z art. 66 § 1, po wygaśnięciu umowy pracownik w ciągu 7 dni od uprawomocnienia orzeczenia, a nawet później (art. 48), jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, ma prawo żądać ponownego zatrudnienia przez dotychczasowy zakład pracy. Prawo to nie przysługuje mu, gdy postępowanie karne zostało umorzone z powodu przedawnienia, amnestii albo zostało umorzone warunkowo (art. 66 § 3).

Tymczasowe aresztowanie w wypadkach przewidzianych w art. 65 § 2 jako bezpodstawne jest niewątpliwie okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, jakkolwiek zgodnie z art. 66 § 1 pociąga ona za sobą wygaśnięcie stosunku pracy.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.III.1970 r. III PZP 262/71, „Gazeta Sądowa i Penitencjarna” nr 22/196 z 16.II.1970 r.; wyrok Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z dnia 14.XII.1971 r. III Cr 2262/71, OSPiKA z 1972 r., z. 7—8, poz. 145; Glosa S. Nowakowskiego, OSPiKA 1973, nr 9, poz. 188, w której przytoczono obszerną literaturę przedmiotu. W orzecznictwie została wyeksponowana różnica pomiędzy porzuceniem pracy bez zamiaru powrotu do pracy w tym samym zakładzie pracy a nie usprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Por.: J. Kruszevska: Skutki prawne porzucenia pracy, PUG 1971, nr 1. W artykule tym poddano krytycznej analizie wyjaśnienie Nr 3 Komitetu Pracy i Płac z 5.X.1970 r., które uprawniało zakłady pracy do „skreślenia z ewidencji” pracownika w razie nieusprawiedliwienia nieobecności w ciągu kolejnych trzech dni (Dz. Urz. KPIP nr 6, poz. 10). Por. też artykuły polemiczne w związku z art. 65 § 1 kodeksu pracy, ogłoszone w „Prawie i Życiu”: A. Jankowski: Koniec sporu o porzucenie pracy, nr 40, s. 5; W. Stojanowska: Jeszcze o zakończeniu sporu o porzuceniu pracy, nr 44, s. 3; J. Kruszevska: Czy naprawdę koniec sporu o porzucenie pracy, nr 45, s. 3 i M. Kocielski: tamże.

Wydaje się uzasadniony wniosek, pomimo braku wyraźnego przepisu, iż pracownik zachowuje ciągłość pracy w granicach przewidzianych przez kodeks pracy oraz przepisy szczególne, jeżeli zgłosi powrót do pracy w ciągu 7 dni od daty uprawomocnienia orzeczenia (art. 48 kodeksu pracy stosuje się tu odpowiednio). Natomiast ponowne zatrudnienie, już po wygaśnięciu stosunku pracy, nie jest obowiązkiem zakładu pracy, gdy kwestia zasadności tymczasowego aresztowania nie została merytorycznie rozstrzygnięta, ponieważ postępowanie zostało umorzone z powodu przedawnienia lub amnestii albo umorzone warunkowo. W tym wypadku pracownik traci ciągłość pracy w granicach art. 36 § 4, dotyczącego okresu wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy, zachowuje zaś ciągłość pracy w granicach art. 156 § 2, dotyczącego wliczalności poprzednich okresów zatrudnienia decydujących o wymiarze urlopu wypoczynkowego. Jednakże pracownik, który nie wykorzystał przysługującego mu urlopu z powodu tymczasowego aresztowania, zachowuje — bez względu na wynik postępowania karnego — prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop zgodnie z art. 171 § 1 kodeksu pracy.

Jeżeli przed upływem tymczasowego aresztowania nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia, mają odpowiednie zastosowanie w zakresie ciągłości pracy przepisy art. 56—62, omówione już wyżej w części V.

Jeżeli zakład pracy naruszy przepisy obowiązujące, to w razie niewykonywania pracy i usprawiedliwienia przyczyn nieobecności (art. 65 § 1) lub ponownego zatrudnienia pracownika w wypadkach przewidzianych w art. 66 § 2 pracownik zachowuje prawo do tych samych roszczeń, jakie przysługują pracownikowi w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez zakład pracy, oraz w tych samych granicach ma prawo do wliczenia mu do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano na jego rzecz wynagrodzenie lub odszkodowanie (art. 67)<sup>7</sup>.

#### VII. CIĄGŁOŚĆ PRACY W ZAKRESIE UPRAWIEŃ DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO

Kodeks pracy w zakresie wymiaru urlopu rozszerzył w art. 156 § 2 wliczalność poprzednich okresów pracy do okresu pracy w zakładzie, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, w porównaniu z art. 5 ust. 1 ustawy z 29.IV.1969 r. Pracownik, tak jak poprzednio, bez względu na tryb rozwiązania umowy o pracę, zachowuje prawo do wliczenia poprzednich okresów pracy i nauki do okresu aktualnego zatrudnienia, jednakże na mocy art. 156 § 2 kodeksu pracy uzyskuje także prawo wliczalności tych okresów bez względu na przerwy w zatrudnieniu, co ma wpływ na wymiar urlopu. Natomiast obecnie okres zatrudnienia w zakładzie, w którym umowa wygasła wskutek porzucenia pracy (art. 156 § 2 zdanie drugie), wyłącza się z okresu zatrudnienia raz na zawsze.

Znacznym rozszerzeniem uprawnień pracownika jest zachowanie prawa do urlopu w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za

<sup>7</sup> Por. R. Sailer: Areszt tymczasowy a uprawnienia urlopowe pracownika, PiZS 1970, nr 11, s. 41 (artykuł ten jest częściowo aktualny na gruncie kodeksu pracy).

wypowiedzeniem (art. 169), którego to prawa pracownik nie miał według art. 17 ustawy z 29.IV.1969 r.

Utrzymana została zasada, że pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu po roku pracy, a prawo do drugiego i następnych urlopów — w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153), jak również zasada, że w razie zmiany miejsca pracy, jeżeli przerwa w zatrudnieniu trwała więcej niż 3 miesiące albo gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, uzyskuje on prawo do urlopu po roku pracy w nowym zakładzie pracy (art. 156 § 1 zdanie drugie). Jednakże zgodnie z delegacją ustawową zawartą w art. 173 może nastąpić w drodze rozporządzenia określenie wypadków, w których pracownik nabywa prawo do urlopu bez obowiązku przepracowania roku w nowym zakładzie pracy<sup>8</sup>.

Negatywnym skutkiem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika jest ustanowiony przez art. 170 obowiązek wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia, chociażby okres ten był krótszy niż 3 miesiące. Jednakże w razie niemożności wykorzystania całego przysługującego urlopu w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1).

Reasumując stwierdzić należy, że przepisy w zakresie uprawnień do urlopów wypoczynkowych wytworzyły swoiste pojęcie ciągłości pracy, które nie jest zbieżne z pracą nieprzerwaną oraz pozwala na wliczenie wszystkich okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy bez względu na tryb rozwiązania umowy (poza wyłączeniem okresu pracy w zakładzie, w którym nastąpiło wygaśnięcie umowy o pracę przez porzucenie). Jakkolwiek pracownik traci prawo do urlopu w razie rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy z winy pracownika (art. 169 pkt 1), to jednak zachowuje prawo wliczenia okresu pracy przepracowanego w tym zakładzie do okresów poprzedniego zatrudnienia w innych zakładach pracy. Jedynym negatywnym skutkiem prawnym rozwiązania umowy w tym trybie jest obniżenie wymiaru urlopu w następnym (jednym) roku kalendarzowym do bezpośrednio niższego (art. 157 § 1).

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. XVII przep. wpraw. okresy zatrudnienia przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy (1.I.1975 r.) wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu (art. 156 § 2) według przepisów dotychczasowych, tj. ustawy z 29.IV.1969 r.

#### VIII. WLICZALNOŚĆ OKRESU URLOPU BEZPŁATNEGO DO OKRESU ZATRUDNIENIA

1. Urlop bezpłatny, jakkolwiek stosowany w praktyce w celach osobistych nie związanych ze szkoleniem lub pełnieniem niektórych funkcji, nie był dotychczas unormowany przez przepisy prawne. Wytworzyła się praktyka, że urlop bezpłatny nie przekraczający trzech miesięcy nie przerywa ciągłości pracy, jednakże nie ulega wliczeniu do okresu zatrudnienia. Obecnie, zgodnie z art. 174 § 2 kodeksu, zasada wyłączenia okresu urlopu bezpłatnego z okresu zatrudnienia została utrzymana w mocy, je-

<sup>8</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z 21.X.1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259).

żeli z przepisów szczególnych nie wynikają dalej idące uprawnienia dla pracownika (art. 174 § 2 i 4).

Kodeks przewiduje wyjątek od powyższej zasady w art. 175 § 1, mianowicie w razie udzielenia urlopu bezpłatnego na wniosek organizacji społecznej pracownikowi powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru na czas trwania mandatu, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Rozporządzenia Rady Ministrów z 20.IX.1974 r.<sup>9</sup>, wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 175 § 2 kodeksu pracy, określiło zasady udzielania urlopów bezpłatnych oraz organizacje społeczne uprawnione do zgłaszania wniosków w tym względzie. Na wniosek pięciu organizacji wymienionych w § 3 ust. 1 zakłady pracy obowiązane są udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, przy czym wcześniejsze rozpoczęcie bezpłatnego urlopu, tj. przed upływem miesiąca od złożenia wniosku przez organizację, może nastąpić na podstawie porozumienia zakładu pracy i pracownika (§ 3 ust. 3). Obowiązuje zasada, że okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie „wszelkich uprawnień związanych z zatrudnieniem w danym zakładzie pracy”, ale pod warunkiem, że pracownik po upływie okresu bezpłatnego urlopu stawi się do pracy w tymże zakładzie pracy w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru (§ 6). W związku z tym organizacje społeczne, na wniosek których zakład pracy udzielił urlopu bezpłatnego, obowiązane są zawiadomić „niezwłocznie” zakład pracy o ustaniu okoliczności uzasadniających udzielenie tego urlopu (§ 7). Niezgłoszenie się w tym terminie do pracy powoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

2. Analogiczne uprawnienia przysługują w zakresie ciągłości pracy, a nawet w pewnym stopniu szersze, pracownikom uspołecznionych zakładów pracy, skierowanym do stacjonarnych szkół partyjnych przez wojewódzkie instancje Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej zgodnie z zarządzeniem Nr 96 Prezesa Rady Ministrów z 22.X.1974 r. (jest ono samodzielnym aktem prawnym)<sup>10</sup>.

Pracownikowi, który po okresie urlopu bezpłatnego identycznego z czasem nauki w szkole partyjnej stawi się do pracy w ciągu 7 dni w dotychczasowym zakładzie pracy, wlicza się do okresu pracy okres urlopu bezpłatnego, a ponadto wlicza się zarówno okres poprzedniego zatrudnienia oraz okres urlopu bezpłatnego w razie skierowania do innej pracy przez wojewódzką instancję PZPR (§ 6 ust. 1 i 2).

3. Urlop bezpłatny udzielony na wniosek młodocianego w okresie ferii szkolnych, którego wymiar nie może przekraczać 2 miesięcy, ulega wliczeniu do okresu zatrudnienia młodocianego (art. 205 § 4 kodeksu).

4. Kodeks pracy wprowadza w art. 186 § 1 (analogicznie z dotychczasowym stanem prawnym — art. 25 ustawy z 29.IV.1969 r.) obowiązek udzielenia bezpłatnego urlopu w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem oraz przewiduje wydanie w tym zakresie rozporządzenia określającego zasady udzielania tego urlopu (art. 182 § 2). Do czasu wydania przewidzianego przez kodeks pracy rozporządzenia (zgodnie z art. V § 1 przep. wprowadz.) obowiązują zasady zawarte w uchwale nr 13 Rady Ministrów z 14.I.1972 r.<sup>11</sup> w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących

<sup>9</sup> Dz. U. Nr 37, poz. 218.

<sup>10</sup> M.P. Nr 36, poz. 209.

<sup>11</sup> M.P. Nr 5, poz. 26.

a opiekujących się małymi dziećmi. Na mocy tej uchwały matce pracującej przysługuje prawo do urlopu bezpłatnego w wymiarze 3 lat na każde dziecko w wieku do lat 4 pod warunkiem, że w „danym” zakładzie pracowała 12 miesięcy. To określenie może nasuwać wątpliwości, czy okresy poprzedniego zatrudnienia ulegają wliczeniu do okresu 12 miesięcy, czy też okres ten odnosi się do zatrudnienia w jednym i tym samym zakładzie pracy<sup>12</sup>. Wobec rozszerzającego pojęcia ciągłości pracy w zakresie uprawnień urlopowych unormowanych przez kodeks pracy oraz ze względu na interes dziecka wydaje się w pełni uzasadnione twierdzenie o wliczalności do okresu 12 miesięcy okresów poprzedniego zatrudnienia według ogólnych zasad normujących uprawnienia do urlopu wypoczynkowego (część VII). Po wykorzystaniu urlopu bezpłatnego, zgodnie z § 6 ust. 3 uchwały pracownica nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z dniem 1 stycznia roku kalendarzowego następującego po roku, w którym podjęła zatrudnienie po zakończeniu urlopu bezpłatnego<sup>13</sup>.

Urlop bezpłatny nie ulega wliczeniu do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, jednakże nie przerywa ciągłości pracy. Pracownicę, która po upływie urlopu bezpłatnego lub po upływie 30 dni od zgłoszonego zamiaru powrotu do pracy zgłosi się do pracy, zakład pracy obowiązany jest zatrudnić na równorzędnym stanowisku pod względem rodzaju pracy i wynagrodzenia.

W zakresie uprawnień emerytalnych i rentowych urlop bezpłatny w wymiarze nie przekraczającym 6 lat ulega wliczeniu do okresu, od którego uzależnione są te uprawnienia (§ 6 ust. 2 uchwały)<sup>14</sup>.

#### IX. CIĄGŁOŚĆ PRACY W ZAKRESIE UPRAWNIEŃ DO PREMII JUBILEUSZOWEJ

Źródłem uprawnienia do premii jubileuszowej są m.in. dwa zarządzenia: Ministra Przemysłu i Handlu z 28.IV.1948 r.<sup>15</sup> które — jako mające charakter resortowy — nie odnosi się do ogółu pracowników, oraz zarządzenie Prezesa Rady Ministrów nr 100 z 17.VI.1959 r.<sup>16</sup>, które określa zasady ustalania okresów pracy i ich wliczalności oraz ciągłości pracy dających uprawnienie do nagród jubileuszowych różnych stopni. Zasady te zostały inkorporowane przez układy zbiorowe pracy z pewnymi zmianami, jednakże z utrzymaniem w mocy zasady, że warunki ciągłości pracy uprawniające do nagród jubileuszowych są analogiczne do obowiązujących przy określeniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

Jak wiadomo, warunki ciągłości pracy określone w ustawie z 16.V.1922 r. o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu ulegały zmianom, a w szczególności po wejściu w życie dekretu z 18.I.

<sup>12</sup> Por. J. Kruszevska: Bezpłatne urlopy macierzyńskie, „Nowe Prawo” 1972 r., nr 10, s. 1505 i 1506 oraz J. Kruszevska: „Przegląd ustawodawstwa gospodarczego” 1970, nr 6, s. 199. W artykule tym wyrażony jest pogląd uzasadniający rozszerzającą wykładnię ciągłości pracy na podstawie wyjaśnienia nr 1 Komitetu Pracy i Płac z 1.III.1956 r., które zostało powołane w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5.II.1971 r., II PR 549/70, OSNCP 1971, nr 9, poz. 165.

<sup>13</sup> Por. J. Kruszevska, op. cit. (przyp. 12).

<sup>14</sup> Por. L. Florek: Z zagadnień urlopu bezpłatnego na opiekę nad małym dzieckiem, PiZS 1971, nr 10—11, s. 36 i nast.

<sup>15</sup> Dz. Urz. MPiH Nr 12, poz. 172.

<sup>16</sup> M.P. Nr 58, poz. 282.



1956 r., który w art. 16 ustalił nową zasadę zachowania ciągłości pracy — również w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za wypowiedzeniem z przyczyn wymienionych w ust. 2 pkt 1 i 2 tegoż przepisu lub bez wypowiedzenia z przyczyn wymienionych w art. 5 dekretu. Po wejściu w życie ustawy z 29.IV.1969 r. o pracowniczych urlopowych, która całkowicie uchyliła ustawę z 16.V.1922 r. (art. 32 ust. 2 pkt 1) i ustanowiła szczególne pojęcie ciągłości pracy — ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych określona w art. 16 stała się nieaktualna. Jednakże Komitet Pracy i Płac w wyjaśnieniu nr 2 z 30.V.1970 r.<sup>17</sup> zajął wręcz odmienne stanowisko i uznał, że w dalszym ciągu obowiązuje w odniesieniu do nagród jubileuszowych ciągłość pracy ustalona w art. 16 dekretu, a nie ustawa z 29.IV.1969 r., która jak wiadomo, bez względu na tryb rozwiązania umowy o pracę, a więc także w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, dopuszcza wliczalność wszystkich okresów zatrudnienia, jeżeli tylko przerwy w zatrudnieniu nie przekraczają trzech miesięcy. Stosowanie restryktywnej wykładni opartej na art. 16 dekretu, który w czasie obowiązywania ustawy z 16.V.1922 r. rozszerzał zakres ciągłości pracy w odniesieniu do urlopów, a ograniczałby, gdyby miał zachować skutki prawne w odniesieniu do ustawy z 29.IV.1969 r. — jest nie tylko nieuzasadnione, ale ponadto niezgodne z celem, którym służą nagrody jubileuszowe. Stosownie do zasady prawnej uchwalonej przez Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów SN z dnia 23.III.1970 r. III PZP 23/69<sup>18</sup>, celem układów zbiorowych pracy przewidujących premiowanie pracowników za wieloletnią pracę jest uhonorowanie pracowników za wieloletnią pracę. Za słuszny postulat uznaje Sąd Najwyższy, ażeby każda praca — bez względu na okres jej wykonywania oraz rodzaj podmiotu zatrudniającego — była traktowana jednako z punktu widzenia uprawnień pracownika związanych z określonym s t a ż e m pracy<sup>19</sup>.

Z dniem wejścia w życie kodeksu pracy powstaje problem stosowania w dalszym ciągu interpretacji restryktywnej zawartej w wyjaśnieniu nr 2 co do wliczalności okresów poprzedniego zatrudnienia w razie rozwiązania przez pracownika za wypowiedzeniem jakiegokolwiek umowy o pracę w okresie 25—40 lat (w okresie tym mieszczą się nagrody różnych stopni), zwłaszcza wobec całkowitego uchylenia powołanego w tym wyjaśnieniu dekretu z 18.I.1956 r. (art. IV § 1 pkt 14 przep. wpraw.).

Zgodnie z art. XVII przep.wpraw. okresy zatrudnienia przypadające przed wejściem w życie kodeksu pracy wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu (art. 156 § 2) według przepisów dotychczasowych. Skoro ciągłość pracy w zakresie nagród jubileuszowych ukształtowana jest według zasad ciągłości pracy w zakresie wymiaru urlopu, to zasada wyrażona w art. XVII obowiązuje co do okresów pracy uprawniających do otrzymania nagród jubileuszowych. Jednakże w sto-

<sup>17</sup> Dz. Urz. KPiP Nr 4, poz. 5.

<sup>18</sup> OSPiKA 1970, nr 7—8, poz. 148 i OSNC 1970, nr 7—8, poz. 120 oraz PiZS 1970, nr 11, s. 63.

<sup>19</sup> Por. J. Kruszevska: Nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę, „Palestra” 1972, nr 6, s. 24—33. Por. też: T. Radziński: Nagrody jubileuszowe, PiZS 1969, nr 1 i tamże T. Radziński: Nagrody jubileuszowe — Kwestie wybrane, PZIS 1971, nr 2, s. 47 (artykuł częściowo aktualny po zmianach wprowadzonych przez kodeks pracy).

sunku do tych ostatnich zasada ta wydaje się szczególnie dotkliwa, jeżeli w dalszym ciągu będzie się stosować zasady ciągłości pracy według art. 16 dekretu w myśl interpretacji zawartej w powołanym wyjaśnieniu nr 2 Komitetu Pracy. Ze względu na to, że wyjaśnienie powyższe w rozumieniu art. V. § 1 przep. wprov. nie ma charakteru przepisu szczególnego, interpretacja w nim zawarta nie wydaje się aktualna.

#### **X. WLICZALNOŚĆ OKRESÓW ZATRUDNIENIA DO OKRESU PRACY UPRAWNIAJĄCEJ DO ODPRawy POŚMIERTNEJ**

Kodeks pracy w znacznym stopniu rozszerzył wliczalność poszczególnych okresów pracy pracownika do ogólnego okresu zatrudnienia, co ma istotne znaczenie zarówno przy nabyciu prawa do odprawy, jak i do określenia jej wysokości. Kodeks uściślił uprawnienia rodziny do odprawy i podwyższył jej wysokość przyjmując zamiast dwóch trzy okresy zatrudnienia (do 10 lat, powyżej 10 lat i 20 lat), a ponadto wprowadzając zasadę, że uprawnienie rodziny do odprawy przysługuje, chociażby pracownik w chwili śmierci nie był już zatrudniony, a pobierał zasiłek z tytułu niezdolności do pracy (z powodu choroby — art. 93 § 1). Kodeks przyjął nową, korzystną zasadę, przyjętą przy wliczalności okresów pracy w zakresie wymiaru urlopu, tj. wliczania wszystkich okresów pracy bez względu na przerwy w zatrudnieniu i tryb rozwiązania umowy o pracę (art. 93 § 2).

#### **XI. CIĄGŁOŚĆ PRACY PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W INNYM ZAKŁADZIE PRACY NA PODSTAWIE WYBORU**

Jeżeli nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie wyboru, a z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika, to pracownik pozostaje na urlopie bezpłatnym w tym zakładzie pracy, w którym przed wyborem był zatrudniony. Urlop ten, zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 174 § 2, nie ulega wliczeniu do okresu zatrudnienia w tym zakładzie pracy, w którym pracownik przed wyborem był zatrudniony — poza wyjątkami przewidzianymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z 20.IX.1974 r.<sup>20</sup> (por. wyżej poz. VII). Pracownik zachowuje prawo powrotu do zakładu pracy, w którym był zatrudniony, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia pobieranego w chwili wyboru, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru, który ulega rozwiązaniu z dniem wygaśnięcia mandatu (art. 74 w związku z art. 73 § 2).

#### **XII. CIĄGŁOŚĆ PRACY W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW POWOŁANYCH DO SŁUŻBY WOJSKOWEJ**

1. W stosunku do pracowników powołanych do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej zasady ciągłości pracy zostały unormowane w ustawie z 21.XI.1967 r.<sup>21</sup> ze zmianami wprowadzonymi w art. X przep.

<sup>20</sup> Dz. U. Nr 37, poz. 218.

<sup>21</sup> Dz. U. Nr 44, poz. 220.

wprow. Pracownik powołany do służby zachowuje ciągłość pracy, jeżeli podejmuje zatrudnienie w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby. Niezachowanie tego terminu powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (art. 106 ust. 1). Czas odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień związanych z zatrudnieniem, jeżeli po odbyciu tej służby pracownik podjął zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed powołaniem do służby (art. 108 ust. 1). W drodze rozporządzenia Rady Ministrów (na podstawie delegacji zawartej w art. 108 ust. 2) zostanie ustalone, w jakim zakresie czas służby wlicza się do okresu zatrudnienia pracownikom, którzy przed powołaniem do tej służby nie byli zatrudnieni albo po odbyciu służby podjęli zatrudnienie w innym zakładzie pracy. W tym samym trybie zostaną ustalone zasady wliczania czasu służby wojskowej do okresu pracy (art. 108 ust. 4).

2. Ustawa z dnia 30.VI.1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych<sup>22</sup> stanowi w art. 62 ust. 1, że czas odbywania zawodowej służby wojskowej wlicza się w zakres wszelkich uprawnień, jeżeli pracownik podjął zatrudnienie w ciągu jednego roku od dnia zwolnienia ze służby a jeżeli pełnił służbę w okresie próbnym, to w ciągu 3 miesięcy od dnia zwolnienia ze służby. Dopuszczalne jest podjęcie zatrudnienia po upływie tych terminów, jeżeli żołnierz podjął zatrudnienie na podstawie skierowania, a wniosek o skierowanie złożył przed upływem wyżej wymienionych terminów. Podjęcie pracy w tym samym zakładzie pracy nie jest wymagane. Ponadto terminy podjęcia pracy mogą ulec przedłużeniu, jeżeli żołnierz nie może podjąć zatrudnienia lub złożyć wniosku o skierowanie do pracy z powodu choroby lub inwalidztwa, dokona zaś tego w ciągu 3 miesięcy od ustania tych przeszkód (art. 62 ust. 3).

W razie niezachowania terminów powyższych (art. 62 ust. 1—3) okres służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień, które nie są uzależnione od nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, a więc do urlopu wypoczynkowego, lub od spełnienia innych ogólnych warunków (art. 62 ust. 4).

W razie ukarania żołnierza w okresie odbywania służby wojskowej karą dyscyplinarną, a także prawomocnego skazania na karę pozbawienia wolności, okres służby wlicza się również do okresu zatrudnienia na zasadach przewidzianych w stosunku do pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę przez zakład pracy z jego winy (art. 62 ust. 3).

Zgodnie z art. 302 kodeksu pracy do okresu zatrudnienia wlicza się również okres służby w organach milicji obywatelskiej i służby więziennej na zasadach przewidzianych w przepisach szczególnych.

Reasumując wnioski wynikające z przedstawionych unormowań ciągłości pracy przez kodeks pracy, stwierdzić należy, że stan prawny w tym względzie jest nie mniej, a może nawet więcej skomplikowany niż poprzednio, a to przede wszystkim z powodu znacznej kazuistyki unormowań, konieczności posługiwania się przepisami szczególnymi (a więc pozakodeksowymi) oraz trudnościami dowodowymi, które muszą powstawać

<sup>22</sup> Dz. U. Nr 16, poz. 134 w brzmieniu ustalonym w art. X pkt 2 przep. wpraw.

w razie konieczności dokonania ustaleń z okresu dziesięcioletniego dotyczącego nie tylko trybu rozwiązania umów o pracę, ale także „okoliczności”, a więc przyczyn rozwiązania, i to w formie pisma pochodzącego od poprzednich zakładów pracy zatrudniających pracownika w tym okresie.

ZDZISŁAW GOŁĘBIOWSKI

## Odprawa pośmiertna

*Artykuł omawia przepisy o odprawie pośmiertnej zawarte w art. 93 kodeksu pracy oraz jej charakter prawny w nawiązaniu do dotychczasowych przepisów oraz aktualnego nadal orzecznictwa Sądu Najwyższego.*

### WSTĘP

Do czasu wejścia w życie kodeksu pracy<sup>1</sup> odprawa pośmiertna przysługiwała w myśl art. 42 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych<sup>2</sup> rodzinom zmarłych pracowników umysłowych oraz w myśl art. 42 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników<sup>3</sup> rodzinom zmarłych robotników. W przepisach tych znacznie się różniła wysokość odprawy pośmiertnej. Rodziny pracowników umysłowych mianowicie otrzymywały odprawę pośmiertną w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia przez zmarłego pracownika, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 10 lat, i w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego, jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat. Natomiast rodziny zmarłych robotników — odpowiednio do tych okresów trwania stosunku pracy — otrzymywały odprawę pośmiertną w wysokości dwutygodniowego lub czterotygodniowego ostatnio pobieranego wynagrodzenia przez zmarłego robotnika. Tak rażące różnice między odprawami pośmiertnymi były niczym nie uzasadnione. Dlatego też niektóre układy zbiorowe pracy częściowo wyrównywały te różnice, podwyższając dwukrotnie wysokość odprawy pośmiertnej przypadającej rodzinie zmarłego robotnika<sup>4</sup>.

Rodzynom pracowników państwowych podlegających przepisom ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej<sup>5</sup> oraz pracowników kontraktowych<sup>6</sup> nie przysługiwało prawo do odprawy pośmiertnej,

<sup>1</sup> Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141.

<sup>2</sup> Dz. U. z 1928 r. Nr 35, poz. 323.

<sup>3</sup> Dz. U. z 1928 r. Nr 35, poz. 324.

<sup>4</sup> L. Kąkolewski: Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1972, s. 283.

<sup>5</sup> Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72.

<sup>6</sup> Dz. U. z 1946 r. Nr 22, poz. 139.