

WYPOWIEDZENIE STOSUNKU PRACY

Zbigniew Góral, Piotr Prusinowski
Krzysztof Stefański, Mirosław Włodarczyk

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

WYPOWIEDZENIE STOSUNKU PRACY

Zbigniew Góral, Piotr Prusinowski
Krzysztof Stefański, Mirosław Włodarczyk

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 20 listopada 2017 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne i łamanie

JustLuk

Poszczególne rozdziały opracowali:

Zbigniew Góral – rozdz. 1–3

Piotr Prusinowski – rozdz. 6

Krzysztof Stefański – rozdz. 4

Mirosław Włodarczyk – rozdz. 5

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2018

ISBN 978-83-8124-150-2

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	11
WPROWADZENIE	15
ROZDZIAŁ 1. WYPOWIEDZENIE STOSUNKU PRACY	
– ZAGADNIENIA OGÓLNE	19
1. Wypowiedzenie jako jeden ze sposobów zakończenia stosunku pracy	19
2. Zakres zastosowania wypowiedzenia jako sposobu rozwiązania stosunku pracy	21
2.1. Ze względu na podstawę zatrudnienia	21
2.1.1. Umowa o pracę	21
2.1.2. Inne podstawy zatrudnienia pracowniczego	26
2.2. Ze względu na podmiot wypowiadający	29
3. Wypowiedzenie stosunku pracy jako oświadczenie woli	31
3.1. Złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu	31
3.2. Forma oświadczenia woli o wypowiedzeniu	42
3.3. Treść oświadczenia woli o wypowiedzeniu	47
ROZDZIAŁ 2. KONSTRUKCJA PRAWNA WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY	56
1. Termin rozwiązania stosunku pracy na skutek dokonanego wypowiedzenia	56
2. Okres wypowiedzenia	60
2.1. Kryteria różnicujące długość okresu wypowiedzenia	60
2.2. Możliwość wydłużania i skracania okresów wypowiedzenia na podstawie wyraźnego upoważnienia ustawowego	66

2.3. Możliwość modyfikowania kodeksowych okresów wypowiedzenia (charakter prawny przepisów o okresach wypowiedzenia)	76
2.4. Dopuszczalność modyfikowania długości okresu wypowiedzenia a rozpoczęcie jego biegu	80
ROZDZIAŁ 3. SYTUACJA PRAWNA PRACOWNIKA W OKRESIE WYPOWIEDZENIA	86
1. Zasada równego traktowania pracowników w okresie wypowiedzenia	86
2. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	89
2.1. Uwagi ogólne	89
2.2. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na skutek odwołania ze stanowiska	91
2.3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na mocy porozumienia stron	93
2.4. Jednostronne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez pracodawcę	96
3. Udzielanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia	106
4. Dni wolne na poszukiwanie pracy	116
4.1. Zakres zastosowania	116
4.2. <i>Ratio legis</i> art. 37 k.p.	122
4.3. Tryb udzielania i sposób wykorzystania dni wolnych na poszukiwanie pracy	125
4.4. Wymiar zwolnienia	129
ROZDZIAŁ 4. OCHRONA POWSZECHNA PRZED WYPOWIEDZENIEM STOSUNKU PRACY	132
1. Uwagi wprowadzające	132
2. Konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia	133
3. Wymóg zasadności wypowiedzenia – ogólna charakterystyka	151
4. Zasadność wypowiedzenia w świetle wytycznych Sądu Najwyższego	154
5. Przyczyny wypowiedzenia leżące po stronie pracownika	163
5.1. Uwagi wprowadzające	163
5.2. Niewykonywanie pracy	163
5.3. Niewłaściwe wykonywanie pracy	165

5.4. Niewykonanie polecenia pracodawcy	168
5.5. Brak kwalifikacji	170
5.6. Naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy	171
5.7. Utrata zaufania	178
5.8. Wiek emerytalny	182
5.9. Inne przyczyny	185
6. Przyczyny leżące po stronie pracodawcy	187
7. Negatywne przyczyny wypowiedzenia	194
7.1. Uwagi Wprowadzające	194
7.2. Skorzystanie z uprawnień antydyskryminacyjnych	195
7.3. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę	198
7.4. Odmowa świadczenia pracy w formie telepracy	200
ROZDZIAŁ 5. SZCZEGÓLNA OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED WYPOWIEDZENIEM STOSUNKU PRACY	202
1. Pojęcie	202
2. Konstrukcja prawna	203
2.1. Uwagi wprowadzające	203
2.2. Zakres podmiotowy	205
2.3. Czas trwania ochrony (okres ochronny)	206
2.4. Zakres przedmiotowy ochrony	206
2.5. Środek prawny ochrony	208
3. Katalog przypadków ochrony szczególnej	210
3.1. Uwagi wprowadzające	210
3.2. Wiek przedemerytalny	211
3.3. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy – art. 41 k.p.	219
3.4. Ochrona w związku z rodzicielstwem i opieką nad dziećmi	224
3.5. Ochrona działaczy związkowych	230
3.6. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy na gruncie ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników	240
3.7. Ochrona społecznych inspektorów pracy	249
3.8. Ochrona związana z odbywaniem służby wojskowej	249
3.9. Ochrona przysługująca członkom rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego	251
3.10. Ochrona przysługująca członkom rad pracowników	251

3.11. Ochrona przewidziana w przepisach o europejskich radach zakładowych, europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, spółdzielni europejskiej oraz spółkach powstałych w wyniku transgranicznego połączenia się spółek	251
3.12. Ochrona związana z pełnieniem mandatu posła lub senatora	253
3.13. Inne przypadki ochrony	254
ROZDZIAŁ 6. ROSZCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOWI	
W RAZIE WADLIWEGO WYPOWIEDZENIA STOSUNKU PRACY	256
1. Katalog roszczeń	256
2. Uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy	258
2.1. Charakter prawny roszczeń	258
2.2. Niecelowość lub niemożliwość spełnienia roszczenia	261
2.3. Konsekwencje reaktywowania umowy o pracę	268
2.4. Podjęcie pracy w wyniku przywrócenia do pracy	270
2.5. Egzekucja wyroku przywracającego do pracy	277
3. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy	280
3.1. Uwagi wprowadzające	280
3.2. Charakter prawny wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy	282
3.3. Dopuszczalność dochodzenia wynagrodzenia ponad limit z art. 47 k.p.	285
3.4. Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy	287
4. Odszkodowanie	288
4.1. Charakter prawny odszkodowania	288
4.2. Wysokość odszkodowania	289
4.3. Dochodzenie odszkodowania uzupełniającego	293
4.4. Zbieg prawa do odszkodowania	295
4.5. Relacja zachodząca między odszkodowaniem a innymi świadczeniami	298
4.6. Sytuacja prawna pracownika po zasądzeniu odszkodowania	299
5. Wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia	300
6. Roszczenia przysługujące zatrudnionym na okres próbny i czas określony	305

7. Procesowe aspekty dochodzenia roszczeń przez pracownika	308
7.1. Termin dochodzenia roszczeń	308
7.2. Procesowe konsekwencje alternatywności roszczeń	310
7.3. Postępowanie przed sądem pracy	312
BIBLIOGRAFIA	319
WYKAZ ORZECZEŃ	329

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- Dyrektywa – dyrektywa 99/70/WE Rady z 28.06.1999 r. dotycząca wprowadzenia Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. UE L 175, s. 43)
- Karta – Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. poz. 67 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
- nowelizacja – ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz czerwcowa niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220)
- nowelizacja – ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz lutowa o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. poz. 110 ze zm.)
- p.r. – ustawa z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2017 r. poz. 1508)
- p.u. – ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2016 r. poz. 2171 ze zm.)

- rozporządzenie – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. MPiPS z 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927)
- ustawa – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyających pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474)
- o zwolnieniach grupowych
- u.z.p.t. – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 360 ze zm.)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

CZASOPISMA I PUBLIKATORY

- Dz.U. – Dziennik Ustaw
- Dz.Urz. UE – Dziennik Ustaw Urzędowy Unii Europejskiej
- FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
- IPiSS – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- MPr. – Monitor Prawniczy
- NP – Nowe Prawo
- OSA – Orzecznictwo Sądów Administracyjnych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNP – Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego
- OSNPG – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wydawnictwo Prokuratury Generalnej
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – seria A
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PPiPS – Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej

RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Pracow. – Służba Pracownicza

INNE

SA – sąd apelacyjny
SN – Sąd Najwyższy
TK – Trybunał Konstytucyjny
TS – Trybunał Sprawiedliwości
WSA – wojewódzki sąd administracyjny

WPROWADZENIE

Wypowiedzenie stosunku pracy należy z pewnością do grupy kluczowych instytucji indywidualnego prawa pracy. Znajduje to potwierdzenie w wyjątkowo rozbudowanej regulacji prawnej, zwłaszcza jeśli skonfrontujemy ją z regulacją dotyczącą innych sposobów ustania stosunku pracy. Dotyczy to przede wszystkim Kodeksu pracy, ale również przepisów pozakodeksowych, w szczególności pragmatyk pracowniczych. To szerokie unormowanie pozostaje w oczywistym związku z praktyczną doniosłością wypowiedzenia. Jest to najczęściej spotykany tryb, w którym dochodzi do zakończenia realizacji stosunku pracy. Z punktu widzenia pracownika rozwiązanie w ten sposób łączącej go z pracodawcą więzi prawnej stanowi wyraz wolności pracy. Z kolei dla pracodawcy możliwość wypowiedzenia stosunku pracy jest konsekwencją swobody doboru pracowników, która pozwala na podejmowanie decyzji kadrowych w zgodzie z realizowanymi celami gospodarczymi i pozagospodarczymi, w zależności od sektora, w jakim pracodawca prowadzi swoją działalność wymagającą zatrudniania innych osób w oparciu o stosunek pracy. Wypowiedzenie jest czynnością prawną jednostronną, ale jego konstrukcja w niezbędnym zakresie uwzględnia interesy obydwu stron, co wiąże się przede wszystkim z odsunięciem w czasie rozwiązania stosunku pracy. W rezultacie nie stawia kontrahenta w tak dyskomfortowej sytuacji, jak rozwiązanie niezwłoczne (bez wypowiedzenia), ale dla strony, której wypowiada się stosunek pracy, jest czymś niepożądanym, skoro nie dochodzi do porozumienia rozwiązującego. To nie tylko sprzyja konfliktom w środowisku pracy (choćby na tle wyboru pracownika do zwolnienia w tym trybie), ale przede wszystkim prowadzi do powstawania sporów sądowych. Nie jest dziełem przypadku, że tak liczne są

orzeczenia Sądu Najwyższego, które dotyczą właśnie wypowiedzenia stosunku pracy. Sprzyjają temu wątpliwości interpretacyjne, jakie rodzą się na tle niejednoznacznych, nie zawsze dostatecznie przemyślanych i nadążających za potrzebami praktyki unormowań prawnych.

Kwestie dotyczące różnych aspektów wypowiedzenia stosunku pracy były dotąd nie tylko często podejmowane przez judykaturę, ale również stanowiły przedmiot zainteresowania przedstawicieli nauki prawa pracy. Znalazło to swój wyraz w komentarzach, zwłaszcza do Kodeksu pracy, w stosunkowo wielu artykułach i glosach do orzeczeń sądowych, a także – zdecydowanie już rzadziej – w opracowaniach monograficznych, zwykle o praktycznym uprofilowaniu. Potrzebę ponownego kompleksowego spojrzenia na tę materię uzasadniają zmiany, które w ostatnich latach zaszły zarówno w przepisach prawnych, jak i w wypowiedziach judykatury, uwzględniających przemiany w życiu społeczno-ekonomicznym towarzyszące stosowaniu tych przepisów. Do najważniejszych przeobrażeń normatywnych należy z pewnością zaliczyć te, które wyznaczają zakres zastosowania wypowiedzenia stosunku pracy. Przełomowe znaczenie mają nowe regulacje dotyczące wypowiedzania umów na czas określony. W ich wyniku umowy te, które dotychczas były co do zasady niewypowiadalne, stały się umowami w pełni wypowiedzalnymi, niepodlegającymi jednak większości restrykcji właściwych dla wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Prowadzi to do przewartościowania poglądów na charakter, funkcję i poziom stabilizacji zatrudnienia terminowego. Istotną zmianą jest również wprowadzenie prawa pracodawcy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Implikuje ona cały szereg szczegółowych wątpliwości interpretacyjnych. Inną doniosłą korektą stanu prawnego, wywołaną potrzebą respektowania standardów europejskich, jest ujednoczenie zasad ustalania długości okresów wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony i na czas określony. Wydłużenie terminu wnoszenia do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia stanowi kolejną nowość normatywną, która może spowodować zwiększenie zainteresowania pracowników dochodzeniem przysługujących im roszczeń na drodze sądowej. W pewnym stopniu zmienia się również kształt i zakres ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Wystarczy tylko wskazać na wprowadzenie nowych regulacji dotyczących urlopów związanych z rodzicielstwem, w trakcie których obowiązują zakazy wypowiedzania stosunku pracy. Innym przykładem są zmienione regulacje dotyczące

wieku przechodzenia na emeryturę, które nie pozostają bez wpływu na kształt prawny ochrony trwałości stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym. Może to rodzić wiele znaków zapytania, zwłaszcza w związku z przepisami intertemporalnymi. Aktywność ustawodawcy w zakresie dotyczącym wypowiedzania stosunków pracy nie ogranicza się przy tym tylko do nowelizacji przepisów kodeksowych. Większe lub mniejsze zmiany są dokonywane również w regulacjach odnoszących się do wypowiedzenia zamieszczonych poza Kodeksem pracy.

Poza problemami, które są konsekwencją zmian w obowiązującym stanie prawnym, warto zwrócić uwagę na wątpliwości interpretacyjne, które były podnoszone już dawniej i które ciągle wywołują dyskusję lub też są źródłem nowych polemik. Przykładowo, można w tym miejscu przywołać sporną kwestię dotyczącą konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom niezrzeszonym w związkach zawodowych, a zwłaszcza uzyskiwania przez pracodawcę informacji o pracownikach, którzy z takiej ochrony korzystają. Toczące się na ten temat polemiki, a także rozbieżne orzecznictwo sądowe wpisane są przy tym w szerszy kontekst dotyczący wolności związkowej, ochrony danych osobowych i ochrony prywatności pracowników. Doniosły spór, bazujący również na orzecznictwie sądowym, a nawiązujący do dorobku orzeczniczego Trybunału Konstytucyjnego, toczy się wokół sprawy dopuszczalności uzupełniającego odszkodowania, opartego na przepisach Kodeksu cywilnego, w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Nieustające dyskusje dotyczą przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, a sprzyja im zmieniająca się bądź też niedostatecznie utrwalona linia orzecznicza, czego ilustracją jest traktowanie w kategoriach takiej przyczyny osiągnięcia wieku emerytalnego czy też nabycia uprawnień emerytalnych. Wracają też spory, które – jak można byłoby sądzić – zostały już zakończone na skutek ujednolicenia stanowisk zajmowanych w judykaturze i w doktrynie. Należałoby do nich zaliczyć kwestię początku biegu okresu wypowiedzenia, która była ściśle wiązana z charakterem prawnym przepisów te okresy ustanawiających. Odrzucenie zapatrywania, że ustanowione w Kodeksie pracy okresy wypowiedzenia są sztywne, oznaczało, że okres wypowiedzenia zaczyna biec od chwili, kiedy oświadczenie woli o wypowiedzeniu dotarło do adresata, co prowadzi do faktycznego wydłużenia tego okresu. W ostatnim czasie stanowisko to zostało jednak w literaturze przedmiotu podważone i to bez zanegowania tezy o semiimperatywnym charakterze przepisów

o okresach wypowiedzenia, co z pewnością stanie się zarzewiem nowej dyskusji. Z pewnością coraz bardziej aktualne staje się pytanie o przewidziany w Kodeksie pracy wymóg, zgodnie z którym oświadczenie woli każdej strony o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie. W dobie Internetu i pojawiających się nowych możliwości komunikowania się na odległość tradycyjny sposób weryfikowania dochowania tego wymogu będzie poddawany coraz dalej idącym zastrzeżeniom, które będą potęgowane na skutek zmian, jakie w odniesieniu do wymogów formalnych dotyczących czynności prawnych są dokonywane w ramach innych gałęzi prawa.

Podjmując próbę całościowej i wieloaspektowej prezentacji wypowiedzenia jako instytucji indywidualnego prawa pracy, jej autorzy skoncentrowali uwagę na analizie obowiązujących przepisów powiązanej przede wszystkim z odwoływaniem się do bogatego orzecznictwa sądowego. Pozwala to na uwypuklenie praktycznych aspektów związanych ze stosowaniem regulacji prawnej dotyczącej wypowiedzenia. Dodatkowo służy temu przywoływanie praktycznych przykładów, które pozwalają na przystępne wyjaśnienie tego, co może być szczególnie kłopotliwe w procesie wykładni i stosowania prawa. Nie oznacza to jednak, że poza zakresem zainteresowania autorów pozostają wątki ściśle teoretyczne. Często są one podejmowane, co umożliwi nie tylko krytyczną ocenę obowiązujących unormowań, ale również zgłaszanie uwag *de lege ferenda*. Z tytułu opracowania wynika, że obejmuje ono problematykę wypowiedzania stosunków pracy niezależnie od podstawy zatrudnienia. Zawarte w nim rozważania odnoszą się jednak przede wszystkim do wypowiedzenia umowy o pracę i nawiązują głównie do regulacji zawartej w Kodeksie pracy. Jeśli chodzi o inne niż umowa o pracę podstawy zatrudnienia pracowniczego, to kwestie związane z wypowiedzeniem są podejmowane zwłaszcza wtedy, gdy regulacja ich dotycząca cechuje się w tej materii pewnymi odrębnościami. Poznanie szczegółów wymaga jednak sięgnięcia do tych regulacji i opracowań im poświęconych.

Opracowanie ma charakter wieloautorski. Zaprezentowane w nim poglądy nie są jednak wspólnymi poglądami wszystkich autorów. Przygotowując poszczególne części, każdy z nich zachował autonomię twórczą, zachowując swój punkt widzenia na problemy, którymi się zajmował.

Zbigniew Góral

1. WYPOWIEDZENIE JAKO JEDEN ZE SPOSOBÓW ZAKOŃCZENIA STOSUNKU PRACY

Wśród sposobów ustania stosunku pracy należy wyodrębnić dwie ich podstawowe odmiany: wygaśnięcie i rozwiązanie. Do wygaśnięcia dochodzi na skutek zajścia zdarzenia niebędącego czynnością prawną, którego skutkiem wskazanym w ustawie jest ustanie stosunku pracy. Do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek czynności prawnej: dwustronnej bądź jednostronnej. Wypowiedzenie jest właśnie taką czynnością jednostronną. Polega zatem na złożeniu przez pracownika lub pracodawcę oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy po określonym czasie, jaki musi upłynąć od chwili złożenia tego oświadczenia. Od innych czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy wypowiedzenie różni się pod wieloma względami.

Pierwszą taką czynnością jest porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy. W odróżnieniu od wypowiedzenia jest to czynność dwustronna, jej skutek rozwiązujący może być oddalony w czasie, ale zwykle następuje w momencie złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli. Szerszy niż w przypadku wypowiedzenia jest zakres zastosowania porozumienia rozwiązującego, w tym trybie można bowiem doprowadzić do zakończenia w zasadzie każdego stosunku pracy (z wyłączeniem stosunku pracy z wyboru). Porozumienie stron jest też najbardziej odformalizowanym sposobem ustania stosunku pracy, w odróżnieniu od wypowiedzenia nie przewiduje się w odniesieniu do niego żadnych wymogów formalnych. Sięgając do porozumienia rozwiązującego, strony w pełni korzystają ze swojej autonomii kontraktowej, inaczej niż w przypadku wypowiedzenia, którego dokonanie podlega pewnym restrykcjom, zwłaszcza dotyczącym pracodawcy. Inne też są okoliczności towarzyszące stosowaniu porozumienia rozwiązującego i wypowiedzenia. Do porozumienia dochodzi wtedy, gdy ustanie stosunku pracy leży w interesie obydwu stron, nie poprzedza go zatem sytuacja konfliktowa i nie generuje konfliktu w przyszłości. Wypowiedzenie uwzględnia inte-

res tylko strony wypowiedzającej, co oznacza, że w zdecydowanie mniej komfortowej sytuacji stawia drugą stronę, która liczyła na kontynuację zatrudnienia. Sprzyja to z pewnością powstawaniu konfliktu, który często przeradza się w spór sądowy.

Inaczej wyglądają relacje między wypowiedzeniem a drugą jednostronną czynnością prawną prowadzącą do ustania stosunku pracy, czyli rozwiązaniem tego stosunku bez wypowiedzenia, inaczej niezwłocznie lub w trybie natychmiastowym. Tak jak w przypadku wypowiedzenia rozwiązanie niezwłoczne może być dokonane przez obydwie strony stosunku pracy. Najważniejsza różnica dotyczy przyczyn, ze względu na które może dojść do dokonania obydwu czynności rozwiązujących ów stosunek. Rozwiązanie niezwłoczne jest trybem nadzwyczajnym, wymagającym wystąpienia kwalifikowanych powodów, które świadczą o tym, że dalsze trwanie stosunku pracy jest nieuzasadnione, nawet przez pewien, względnie krótki, czas. Z uwagi na to skorzystanie z prawa do rozwiązania niezwłocznego przez jedną ze stron zwykle stawia drugą stronę w sytuacji krańcowo niekorzystnej, uniemożliwiającej z dnia na dzień osiągnięcie celu, dla którego nawiązała stosunek pracy i w nim pozostawała. O ile wypowiedzeniu towarzyszy często sytuacja konfliktowa, o tyle w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia konflikt jest jeszcze głębszy, co sprzyja w spotęgowanym stopniu występowaniu na drogę sądową. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy się weźmie pod uwagę skutki rozwiązania niezwłocznego zarówno dla uprawnień pracowniczych dotyczących rozwiązywanego stosunku pracy, jak i dla przebiegu dalszej kariery zawodowej. Są one zdecydowanie dalej idące niż w przypadku wypowiedzenia.

Funkcje, jakie realizuje wypowiedzenie stosunku pracy, wiążą się wyraźnie z jego konstrukcją prawną. Z jednej strony pozwala ono na uwolnienie się od konieczności realizowania więzi prawnej, jeśli jej kontynuowanie przestaje być w interesie podmiotu wypowiedzającego, a z drugiej strony nie zaskakuje kontrahenta, pozostawiając mu czas na podjęcie decyzji o nawiązaniu stosunku pracy z innym podmiotem i na rozpoczęcie działań pozwalających na zapoznanie się z sytuacją na rynku pracy w segmencie, który pozostaje w sferze jego zainteresowania. Z punktu widzenia pracodawcy ważne jest, że pomimo wypowiedzenia pracownik w dalszym ciągu, aż do rozwiązania stosunku pracy, jest zobowiązany do świadczenia pracy. Możliwe jest zatem realizowanie, do końca okresu wypowiedzenia, celu zatrudnienia. Gdyby jednak

wykonywanie pracy przez pracownika w tym czasie nie leżało w interesie podmiotu zatrudniającego, uzyskuje on prawo do zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy. Z punktu widzenia pracownika istotne znaczenie z kolei ma to, że po dokonaniu wypowiedzenia zachowuje jeszcze przez pewien czas prawo do realnego zatrudnienia, co w niektórych przypadkach jest wartością nieobojętną dla kariery zawodowej. Przede wszystkim jednak nie traci prawa do wynagrodzenia za pracę, nawet wtedy, gdy w okresie wypowiedzenia jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Okres zatrudnienia przypadający po dokonaniu wypowiedzenia powiększa staż pracowniczy, stosunek pracy trwa bowiem aż do jego rozwiązania. Narastają w związku z tym uprawnienia pracownika związane z pozostawaniem w tym stosunku. To, że na skutek wypowiedzenia pracownik nie traci pracy natychmiast, pozwala na podjęcie działań podnoszących stopień jego mobilności zawodowej, co może się przyczynić do wyeliminowania, a przynajmniej do skrócenia czasu trwania bezrobocia frykcyjnego, a więc przerwy w aktywności zawodowej, jaka ma zwykle miejsce po ustaniu jednego zatrudnienia i podjęciu kolejnego. Z tej perspektywy w wypowiedzeniu, paradoksalnie, można dostrzec pewne elementy sprzyjające realizacji prawa do pracy.

2. ZAKRES ZASTOSOWANIA WYPOWIEDZENIA JAKO SPOSOBU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

2.1. ZE WZGLĘDU NA PODSTAWĘ ZATRUDNIENIA

2.1.1. UMOWA O PRACĘ

W świetle obowiązujących przepisów prawnych wypowiedzenie jest przede wszystkim sposobem rozwiązania umów o pracę. Obecnie, zgodnie z art. 32 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.), dotyczy to wszystkich stosowanych w obrocie prawnym umów: umowy na czas nieokreślony, umowy na okres próbny, umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz umowy na czas określony. O ile w przypadku trzech pierwszych nie budzi to żadnych wątpliwości, o tyle najpóźniej wprowadzona, bo w wyniku nowelizacji

Zbigniew Góral – profesor zwyczajny doktor habilitowany (Uniwersytet Łódzki); kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UŁ; autor ponad 150 publikacji.

Piotr Prusinowski – doktor habilitowany (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie); sędzia Sądu Najwyższego; autor kilkudziesięciu publikacji.

Krzysztof Stefański – doktor habilitowany (Uniwersytet Łódzki); autor kilkudziesięciu publikacji. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się przede wszystkim na problematyce czasu pracy.

Mirosław Włodarczyk – doktor habilitowany, profesor nadzwyczajny (Uniwersytet Łódzki); członek komisji kodyfikacyjnej prawa pracy; autor lub współautor licznych publikacji. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Książka porusza tematykę będącą jednym z najczęstszych przedmiotów sporów sądowych – wypowiedzenie stosunku pracy. Zawiera szczegółową i kompleksową prezentację problematyki tej jednej z podstawowych instytucji indywidualnego prawa pracy. Autorzy zwracają szczególną uwagę na ostatnie zmiany w obowiązującej regulacji oraz w szerokim zakresie odwołują się do orzecznictwa sądowego. Nie uciekając od kwestii teoretycznych, podejmują próbę ukazania tego, co jest ważne zwłaszcza z praktycznego punktu widzenia.

Przedmiotem analizy są:

- pojęcie i zakres zastosowania wypowiedzenia jako sposobu ustania stosunku pracy,
- konstrukcja prawna wypowiedzenia,
- sytuacja stron stosunku pracy w okresie wypowiedzenia, ochrona przed wypowiedzeniem (zarówno powszechna, jak i szczególna),
- roszczenia przysługujące w razie wypowiedzenia wadliwego i tryb ich dochodzenia.

W publikacji zostały uwzględnione najnowsze zmiany wprowadzone w Kodeksie pracy w zakresie dotyczącym wypowiedzania umów terminowych, możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, ochrony trwałości stosunku pracy (m.in. w okresie przedemerytalnym), uprawnień pracownika w razie wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy, trybu dochodzenia roszczeń z tego tytułu.

Opracowanie skierowane jest do pracowników działów kadr, pracodawców, działaczy związkowych. Zainteresuje także prawników praktyków oraz pracowników naukowych (nie tylko uniwersyteckich) zajmujących się przede wszystkim prawem pracy, ale również kwestiami zarządzania zasobami ludzkimi.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01
ZAMOWIENIA@WOLTERSCLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL