

# ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Anna Piszczek, Krzysztof Stefański

---

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

---

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

---

# ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Anna Piszczek, Krzysztof Stefański

---

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

---

**BIBLIOTEKA PRAWA PRACY**

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

*Stan prawny na 6 lutego 2017 r.*

Recenzent

*Dr hab. Piotr Prusinowski*

Wydawca

*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący

*Ewa Fonkowicz*

Opracowanie redakcyjne

*Maciej Troć*

Łamanie

*JustLuk*

Poszczególne części napisali:

Anna Piszczek – w rozdziale pierwszym pkt 1.2, 3 i 4, rozdział trzeci

Krzysztof Stefański – w rozdziale pierwszym pkt 1.1, 1.3, 2 i 5, rozdział drugi, wzory pism

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście známym, 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](http://www.legalnakultura.pl)  
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-243-4

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

*Pamięci  
Mojej Mamy  
poświęcam*

*Krzysztof Stefański*



# SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW .....	11
WPROWADZENIE .....	15
ROZDZIAŁ 1. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ .....	23
1. Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika .....	24
1.1. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych .....	24
1.1.1. Podstawowe obowiązki pracownicze .....	25
1.1.1.1. Obowiązek wykonywania pracy .....	26
1.1.1.2. Obowiązek trzeźwości .....	28
1.1.1.3. Obowiązek świadczenia pracy właściwej jakości .....	32
1.1.1.4. Obowiązek wykonywania poleceń .....	34
1.1.1.5. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy .....	36
1.1.1.6. Obowiązek przestrzegania zasad BHP ....	44
1.1.1.7. Obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego .....	45
1.1.1.8. Inne obowiązki .....	47
1.1.2. Pojęcie ciężkości naruszenia .....	47
1.2. Popęlnienie przestępstwa .....	50
1.2.1. Pojęcie przestępstwa .....	50
1.2.2. Przestępstwo popełnione w czasie trwania umowy o pracę .....	51

1.2.3. Przepięstwo uniemożliwiające dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku .....	53
1.2.4. Przepięstwo oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem .....	55
1.3. Zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy .....	58
2. Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika .....	62
2.1. Nieobecność pracownika spowodowana chorobą .....	63
2.2. Nieobecność pracownika spowodowana sprawowaniem opieki .....	72
2.3. Nieobecność z powodu kwarantanny .....	74
2.4. Nieobecność z innych przyczyn .....	75
3. Wymogi formalne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	76
3.1. Forma .....	76
3.2. Treść .....	81
3.3. Tryb .....	84
3.3.1. Termin .....	84
3.3.2. Konsultacja z zakładową organizacją związkową .....	91
4. Pracownicy szczególnie chronieni przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	98
5. Prawo do ponownego zatrudnienia pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego niezawinionych .....	111
<b>ROZDZIAŁ 2. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA .....</b>	<b>117</b>
1. Przesłanki .....	117
1.1. Nieprzeniesienie pracownika do innej pracy .....	118
1.2. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę .....	119
2. Wymogi formalne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	130
2.1. Forma i treść .....	130
2.2. Termin .....	133
3. Uprawnienia pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 55 k.p. ....	135

ROZDZIAŁ 3. ROSZCZENIA ZWIĄZANE Z NIEZGODNYM	
Z PRAWEM ROZWIĄZANIEM UMOWY O PRACĘ	
BEZ WYPOWIEDZENIA .....	147
1. Roszczenia przysługujące pracownikowi .....	147
1.1. Przywrócenie do pracy .....	148
1.1.1. Pojęcie przywrócenia do pracy .....	148
1.1.2. Niemożliwość lub niecelowość przywrócenia do pracy .....	150
1.1.3. Niezasadność przywrócenia do pracy przy umowach na czas określony .....	157
1.1.4. Sprzeczność przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego .....	158
1.1.5. Podjęcie pracy w wyniku przywrócenia .....	161
1.1.6. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ...	164
1.2. Odszkodowanie .....	169
1.2.1. Możliwość zasądzenia oraz wysokość odszkodowania .....	169
1.2.2. Dopuszczalność dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego .....	181
1.3. Aktualizacja świadectwa pracy .....	190
2. Roszczenia przysługujące pracodawcy .....	196
2.1. Odszkodowanie .....	196
2.2. Aktualizacja świadectwa pracy .....	205
3. Tryb dochodzenia roszczeń .....	206
3.1. Termin dochodzenia roszczeń .....	206
3.2. Postępowanie przed komisją pojednawczą .....	215
3.3. Postępowanie przed sądem .....	217
ZAKOŃCZENIE .....	227
WZORY PISM .....	231
BIBLIOGRAFIA .....	243
WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH .....	249
WYKAZ ORZECZEŃ .....	255





# WYKAZ SKRÓTÓW

## AKTY PRAWNE

- dekret z 1956 r. – dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11) – akt nieobowiązujący
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137 z późn. zm.)
- k.k.s. – ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2137 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1822 z późn. zm.)
- k.w. – ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 z późn. zm.)
- nowelizacja z dnia 2 lutego 1996 r. – ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110)
- r.s.t.ś.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.) – akt nieobowiązujący

- r.s.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 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. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.)
- r.ś.p. – rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292)
- u.k.s.c. – ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.)
- u.p.o.o. – ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1534 z późn. zm.)
- u.ś.p.u.s. – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.)
- u.z.r.s.p. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1474)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)

## CZASOPISMA, PUBLIKATORY, ZBIORY ORZECZNICTWA

- KPPubl. – Kwartalnik Prawa Publicznego
- MP – Monitor Prawniczy
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- MPP-wkł. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

- OSNC-ZD – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – Zbiór Dodatkowy
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PiP – Państwo i Prawo
- Pol. Społ. – Polityka Społeczna
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- PS – Przegląd Sądowy
- PZS – Przegląd Zagadnień Socjalnych
- RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
- Rzeczposp. PCD – Rzeczpospolita – Prawo co Dnia
- Sł. Prac. – Służba Pracownicza
- St.Pr.PiPS – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

## INNE

- BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy
- SA – sąd apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- SO – sąd okręgowy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- WSA – wojewódzki sąd administracyjny
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych



# WPROWADZENIE

Wypowiedzenie stosunku pracy stanowi uprawnienie jego stron realizowane wtedy, gdy trwanie tej więzi prawnej nie znajduje merytorycznego uzasadnienia bądź też po prostu ustają powody leżące u podstaw jej nawiązania. Biorąc to pod uwagę, najczęściej określa się ten sposób zakończenia zatrudnienia jako normalny, zwykły, typowy, znajdujący powszechne zastosowanie, niewymagający wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności. Jeśli wypowiedzenie odpowiada ustanowionym wymogom prawnym, ochronie interesów drugiej strony służy zachowanie stosownego okresu wypowiedzenia. Niekiedy jednak przepisy prawne umożliwiają stronom stosunku pracy jego rozwiązanie w trybie nadzwyczajnym, niewymagającym oczekiwania na skutek złożonego oświadczenia woli przez czas równy okresowi wypowiedzenia. Mówimy wówczas o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, niezwłocznym czy też natychmiastowym. Ekstraordynaryjny tryb ustania łączącej pracownika i pracodawcę więzi prawnej wymaga, co oczywiste, wystąpienia ponadstandardowych przesłanek, których zaistnienie oznacza, że nie jest możliwe kontynuowanie zatrudnienia nawet przez krótki czas. Wówczas interes strony, która korzysta z przysługującego jej prawa do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bierze górę nad interesem kontrahenta, nawet jeśli ten drugi jest zainteresowany dalszą realizacją stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia jest przewidywane w przepisach prawa pracy od dawna. Znane było już w okresie międzywojennym, o czym świadczą unormowania zawarte w rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. Zgodnie zatem z art. 15 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypo-

spolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324) każda ze stron miała prawo „niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę przed upływem terminu umowy, względnie bez zachowania obowiązujących okresów wypowiedzenia”, jeśli uzasadniały to „ważne powody” lub następowało to „z winy strony przeciwnej”. Z kolei w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323) o służącym pracownikowi prawie niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn traktował art. 31, a o analogicznym uprawnieniu pracodawcy – art. 32. Również w nieco późniejszym kodeksie zobowiązań przewidywano, że każda ze stron umowy o pracę ma prawo odstąpienia od niej z ważnych powodów przed upływem umówionego czasu i bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 470 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. Nr 82, poz. 598). Do „ważnych powodów” zaliczono w tym akcie takie powody, które „sprawiają, że nie można było zgodnie z wymogami dobrej wiary żądać od strony, aby pozostawała z drugą stroną w stosunku pracy”.

Jak wynika z powyższego, w międzywojennym ustawodawstwie pracy prawo pracownika i pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zostało ukształtowane na zasadzie lustrzanego odbicia, czemu nie przeczy fakt, że zestawy ważnych powodów, przykładowo wskazywanych w rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r., były z oczywistych względów dostosowane do szczególnej pozycji zajmowanej przez strony stosunku pracy. Uwaga ta jest o tyle istotna, że w okresie powojennym od owej zasady dość wyraźnie odstąpiono – zachowano prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dla podmiotu zatrudniającego i w istocie pozbawiono tego uprawnienia pracownika. Na długie lata pozycja prawna stron stosunku pracy w tym zakresie stała się nierównorzędna<sup>1</sup>.

Przepisy rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. w części dotyczącej rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę zostały uchylone przez dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11). Jednocześnie w dekrete z 1956 r. zamieszczono nową regulację tej materii. Przed

<sup>1</sup> Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 39–40.

wszystkim dotyczyła ona prawa do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę przez podmiot zatrudniający (wówczas określany mianem zakładu pracy). Po raz pierwszy wprowadzono wyraźne rozgraniczenie między przesłankami pozwalającymi na to rozwiązanie z winy pracownika oraz przesłankami niezwiązanymi z jego zawinionym zachowaniem, co po prawie 20 latach powielono w przepisach kodeksu pracy. W kodeksie pracy prawie wiernie odwzorowano również zawartą w dekreście z 1956 r. regulację dotyczącą tzw. zwolnienia dyscyplinarnego. Inna jest jedynie kolejność wymienionych przesłanek zwolnienia, a ponadto przesłankę dotyczącą przestępstwa uzupełniono o wzmiankę odnoszącą się do czasu jego popełnienia, a w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazano przykłady takich naruszeń. W wyniku ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110) pominięto zresztą tę egzemplifikację, wracając do sformułowania znanego z dekretu z 1956 r.

Można zatem przyjąć, że obecny kształt prawny zwolnienia dyscyplinarnego nie wykazuje zasadniczych zmian w porównaniu do tego, który został ustanowiony w dekreście z 1956 r. Należałoby w związku z tym spodziewać się, że wszystkie dylematy interpretacyjne, jakie powstawały na tle tych unormowań, zostały już dawno wyjaśnione w bogatym orzecznictwie sądowym i w stosunkowo licznych wypowiedziach przedstawicieli doktryny. Jak się okazuje, tak jednak nie jest. O czymś wręcz przeciwnym świadczy ciągle wyjątkowo duża aktywność Sądu Najwyższego dotycząca spraw powstałych na gruncie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.). Z pewnością ma to swoje różne przyczyny. Mamy tu bowiem do czynienia z sytuacjami o szczególnym zabarwieniu emocjonalnym, związanym z tym, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest równoznaczne z wyjątkowo naganną oceną jego postawy, co może wkraczać w sferę chronionych prawnie dóbr osobistych oraz w pewien sposób stygmatyzować jego pozycję na rynku pracy, w zasadniczy sposób obniżając szanse na podjęcie kolejnego zatrudnienia. Nie można też nie brać pod uwagę tego, że niezmiennie przez wiele lat normy prawne przychodzi stosować w zasadniczo zmienionych realiach społeczno-gospodarczych, na które nakładają się również daleko idące zmiany techniczne i technologiczne, nieobojętne dla sposobu realizowania stosunków pracy. Najlepiej



ilustruje to wykorzystywanie w procesie pracy komputerów i Internetu, co ma też swoją negatywną stronę, przejawiającą się w powstawaniu nieznanymi wcześniej przekroczeń dyscyplinarnych. Operowanie przez ustawodawcę w przepisach o zwolnieniach dyscyplinarnych klauzulami generalnymi (takimi chociażby jak: „ciężkie” naruszenie obowiązków pracowniczych, przestępstwo, które „uniemożliwia” wykonywanie dotychczasowej pracy, przestępstwo, które jest „oczywiste”) dodatkowo wymusza dynamiczną wykładnię tych przepisów. Wszystko to sprawia, że „stare” unormowania ciągle wymagają krytycznej refleksji naukowej, uwzględniającej nowe problemy, jakie powstają na tle praktyki ich stosowania.

Trudno byłoby również stwierdzić, że obecna regulacja zamieszczona w art. 53 k.p., a dotycząca rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn innych niż zawinione przez pracownika, nie nawiązuje wyraźnie do unormowania znanego z dekretu z 1956 r. W istocie i tu znajdujemy ten sam schemat regulacyjny. Wynika zatem z niego, że podmiot zatrudniający może w tym trybie rozwiązać umowę o pracę w razie przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, a zwłaszcza w razie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Nie oznacza to jednak, że obydwie unormowania nie różnią się w żadnym szczególe. Obecnie obowiązujące z pewnością w zasadniczy sposób wzmacnia pozycję pracownika, znacznie wydłużając okres, w trakcie którego rozwiązanie niezwłoczne, zwłaszcza z powodu absencji chorobowej, jest niemożliwe, wiąże się to bowiem z okresem pobierania określonych świadczeń ubezpieczeniowych. Już choćby z tej przyczyny pojawiły się nowe problemy interpretacyjne, które w wielu przypadkach znalazły swoje odbicie w dorobku judykatury, choć ciągle nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione w sposób, jaki mógłby spotkać się z powszechną akceptacją. Nowe realia społeczno-ekonomiczne także wpłynęły na kierunek dokonywanej wykładni przepisów. Dobrą tego ilustracją jest zwrot – występujący zarówno w dekreście z 1956 r., jak i w kodeksie pracy: „niezdolność do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż...” Jego wyjaśnienie wymagało oczywiście udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy o ochronie pracownika przed zwolnieniem z pracy decyduje w tym przypadku wyłącznie owa niezdolność do pracy, czy też raczej nieobecność w pracy związana z tą niezdolnością. Stanowisko Sądu Najwyższego w tej materii podlegało znamiennej ewolucji – od zdecydowanie propracowniczego do uwzględniającego w większym

stopniu interesy pracodawców. Nie ulega zatem wątpliwości, że również instytucja rozwiązania niezwłocznego z przyczyn niezawinionych przez pracownika ciągle rodzi problemy w praktyce jej stosowania, co uzasadnia ich stałe monitorowanie przez przedstawicieli nauki prawa pracy.

W dużym stopniu odmiennie przedstawia się powojenna historia regulacji prawnej dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Warto zatem ponownie podkreślić, że początkowo ustawodawca odstąpił od równego traktowania stron stosunku pracy w zakresie korzystania z prawa do dokonania tej czynności prawnej. W dekreście z 1956 r. była przewidziana tylko jedna przesłanka, której zaistnienie dawało pracownikowi prawo do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie: stwierdzenie przez właściwy organ służby zdrowia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, przy braku możliwości przeniesienia go bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy (art. 5 dekretu z 1956 r.). W kodeksie pracy w jego pierwotnym brzmieniu przesłankę tę powtórzono, modyfikując w niewielkim stopniu jej treść (art. 55 k.p.). Pominięcie w regulacji kodeksowej prawa pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w razie rażącego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc ukształtowanie w tym zakresie pozycji prawnej stron stosunku pracy w sposób niesymetryczny, było poddawane daleko idącej krytyce. Już w pierwszych projektach nowelizacji kodeksu pracy podejmowano w związku z tym próby naprawienia tego błędu legislacyjnego. Jedną z propozycji było uzależnienie możliwości skorzystania przez pracownika z prawa do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez podmiot zatrudniający od uprzedniego stwierdzenia państwowego inspektora pracy, że do tego naruszenia rzeczywiście doszło<sup>2</sup>. Dopiero jednak w wyniku nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. przywrócono względny stan równowagi pozycji stron stosunku pracy w odniesieniu do rozwiązania niezwłocznego, przyjmując wyraźnie w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., że pracownik ma analogiczne uprawnienie do tego, które pracodawcy przysługuje na podstawie art. 52 k.p. Choć kierunek dokonanych w kodeksie zmian jest bez wątpienia słuszny, to jednak przyjęte w nim unormowanie budzi cały szereg wątpliwości interpretacyjnych. Niektóre z nich znalazły swój wyraz w rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego, a wiele z nich jest przed-

<sup>2</sup> J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 7, s. 9.

miotem polemik toczonych w literaturze przedmiotu. Brak jest zatem pełnej jednorodności zapatrywań na temat roli, jaką ustawodawca przypisał winie pracodawcy naruszającego swoje obowiązki, daleko do zgodności poglądów o katalogu obowiązków podstawowych podmiotu zatrudniającego, których naruszenie daje podstawę do rozwiązania niezwłocznego. Nie do końca jasny jest charakter prawny odszkodowania, które przysługuje pracownikowi rozwiązującemu w tym trybie umowę o pracę, ale również odszkodowania, jakie może być dochodzone przez pracodawcę, jeśli rozwiązanie tej umowy było nieuzasadnione. Źródłem rozbieżnych zapatrywań jest mało klarowna regulacja dotycząca wymogów formalnych stawianych przez ustawodawcę pracownikowi, który chce skorzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a zwłaszcza nakazu odpowiedniego stosowania art. 52 § 2 k.p. Mało przekonujące są przepisy o skutkach wadliwego rozwiązania umowy o pracę odnoszących się do treści wydawanego pracownikowi świadectwa pracy. Przedstawiona lista wątpliwości, jakie nasuwa obowiązująca regulacja prawna, jest zatem długa, choć trudno ją uznać za wyczerpującą. W efekcie podjęcie próby ich wyjaśnienia w ramach monograficznego opracowania jest ze wszelkich miar uzasadnione.

Przedstawiana monografia nie jest pierwszą w polskiej literaturze przedmiotu, choć trzeba przyznać, że instytucja rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę nie jest zbyt często ujmowana w ramach takich całościowych opracowań. Raczej dominują wypowiedzi odnoszące się do szczegółowych kwestii powstających na tle przepisów regulujących ten tryb ustania stosunku pracy. Wyjątkiem była książka A. Sobczyka pt. *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, która doczekała się dwóch wydań (Gdańsk 2005 i 2010). Już to świadczyło o dużym zainteresowaniu tą problematyką i o potrzebie aktualizacji wcześniej zaprezentowanych badań. Od tego czasu minęło kilka lat, w trakcie których – co wyżej podkreślono – ujawniły się nowe wątpliwości interpretacyjne, a zwłaszcza znacznie został wzbogacony dorobek judykatury, co stanowi uzasadnienie dla kolejnego opracowania, w którym instytucja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia byłaby przedstawiona w sposób teoretycznie kompleksowy, ale zarazem eksponujący jej praktyczne aspekty. Takie właśnie założenia przyświecały Autorom prezentowanej monografii.

Tytuł opracowania wskazuje na to, że ukazano w nim instytucję rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, a nie rozwiązanie

w tym trybie stosunku pracy. W przypadku pozostałych podstaw zatrudnienia występują w tej materii pewne odrębności, choć w większym lub mniejszym stopniu punktem odniesienia są kodeksowe unormowania dotyczące niezwłocznego rozwiązania umownego stosunku pracy. Poza zakresem zainteresowania Autorów znalazły się również zagadnienia dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, ale z takim czy innym okresem uprzedzenia. Przepisy przewidujące tę konstrukcję mają charakter uzupełniający w stosunku do innych instytucji regulowanych w kodeksie pracy, jedynie im towarzyszą. Tak jest w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p.). Z kolei prawo do rozwiązania w tym trybie umowy o pracę za 3-dniowym uprzedzeniem jest integralną częścią regulacji dotyczącej instytucji przywrócenia do pracy (art. 48 § 2 k.p.). Pominięcie tych unormowań w opracowaniu poświęconym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest dodatkowo uzasadnione tym, że skutki rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za uprzedzeniem w obydwu przypadkach zostały zrównane ze skutkami wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę.

*Zbigniew Góral*



Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy. Ten tryb ustania stosunku pracy znajduje zastosowanie w przypadku wszystkich rodzajów umów o pracę. Rozwiązanie to ma charakter jednostronnej czynności prawnej, która powoduje natychmiastowe ustanie więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę w chwili, gdy oświadczenie o rozwiązaniu dotrze do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z nim. Jest ono dopuszczalne jedynie w przypadkach wyraźnie wskazanych przez prawo. Ustawodawca określił w kodeksie pracy szereg przesłanek, których spełnienie może uprawniać pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy. Część z nich – określonych w art. 52 k.p. – wskazuje możliwość rozwiązania tego stosunku prawnego z winy pracownika. Inne, unormowane w art. 53 k.p., odnoszą się do sytuacji przez pracownika niezawinionych. Warto podkreślić, że spełnienie się którejkolwiek z przesłanek nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania stosunku pracy, są to jedynie powody uprawniające podmiot zatrudniający do takiej czynności prawnej. Warto dodać, że w szczególnych sytuacjach może dojść do zbiegu przesłanek określonych w art. 52 i 53 k.p. Pracodawca może w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazać dwie lub więcej przyczyn wynikających z jednego lub obu wskazanych przepisów. Wydaje się to dopuszczalne, jednakże należy pamiętać, że w dalszych fazach postępowania (np. sądowego) na pracodawcy będzie spoczywał ciężar dowodu, że przesłanki te zaistniały. Z drugiej strony pracodawca nie będzie mógł podnosić, że zaistniały inne, niewymienione w oświadczeniu woli, przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

## 1. PRZESŁANKI ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z PRZYCZYN ZAWINIIONYCH PRZEZ PRACOWNIKA

Katalog przesłanek uprawniających pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie ustawodawca określił w art. 52 § 1 k.p. Katalog ten ma charakter zamknięty, co oznacza, że nie jest dopuszczalne jego rozszerzanie – ani przez jedną stronę stosunku pracy, ani w drodze porozumienia zbiorowego czy też indywidualnego. Przyczyny unormowane w art. 52 § 1 k.p. są autonomiczne względem siebie, jednakże w określonych przypadkach może dojść do ich zbiegu. W takim przypadku pracodawca, rozwiązując stosunek pracy, może powołać się na jedną lub kilka przyczyn<sup>3</sup>. Wybór tej drugiej możliwości ma tę zaletę, że w przypadku gdy w postępowaniu sądowym jedna z przyczyn nie znajdzie swojego potwierdzenia, nie oznacza to, że sąd uzna rozwiązanie za niezgodne z prawem. Taka konkluzja będzie wówczas możliwa dopiero po skutecznym zakwestionowaniu wszystkich przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pracodawca może rozwiązać bezzwłocznie z winy pracownika umowę o pracę każdego rodzaju. Ustawodawca nie przewidział w tym względzie żadnych ograniczeń. Uwaga ta nie dotyczy jednak pozaumownych stosunków pracy, a w szczególności stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania i wyboru.

### 1.1. CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

Pierwszą przesłankę określoną w art. 52 § 1 k.p. stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustawodawca posłużył się tutaj klauzulą generalną, częściowo odsyłając do ocen pozaprawnych. Przesłanka ta obejmuje dwa elementy, których wystąpienie jest niezbędne dla uznania dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy. Pierwszym jest naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Drugim wymaganym elementem jest ciężkość takiego naruszenia.

<sup>3</sup> Por. K.W. Baran (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 397.

## 1.1.1. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNICZE

Kluczowe w przypadku tej przesłanki jest określenie katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Do czasu nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. art. 52 k.p. wskazywał przykładowe naruszenia podstawowych obowiązków. Należały do nich zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy oraz dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych. W wyniku przywołanej nowelizacji ustawodawca zrezygnował z tego przykładowego katalogu, co spotkało się z pozytywnym odbiorem w doktrynie. Podkreślano, że wyliczenie przypadków naruszeń zawierało jedynie ich nieznaczną część, a ponadto unormowanie takie dawało wyraz przekonaniu, że najgroźniejsze naruszenia dotyczą formalnej dyscypliny pracy, nie doceniano przy tym uchybień w zakresie jakości i wydajności pracy<sup>4</sup>. W literaturze słusznie podkreślano, że rezygnacja z ustawowego katalogu pozwoli pracodawcom na większą samodzielność oceny konkretnych naruszeń obowiązków pracowniczych<sup>5</sup>.

W efekcie wspomnianych działań ustawodawcy w aktualnym stanie prawnym brak jest unormowań wskazujących, które spośród obowiązków pracowniczych mają charakter podstawowy. Jedyny wyjątek stanowi art. 211 k.p., zgodnie z którym podstawowym obowiązkiem pracowniczym jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązek ten zostanie omówiony w dalszej części rozdziału. Wobec braku ustawowej regulacji dotyczącej charakteru obowiązków pracowniczych, określenie, które z nich należy uznać za podstawowe, spoczywa na orzecznictwie i doktrynie. Warto podkreślić, że poszczególne obowiązki będą miały różną naturę, w zależności od rodzaju pracy, formy jej świadczenia, stanowiska czy organizacji pracy. Stąd też trudno wskazać pełny katalog obowiązków pracowniczych w ogóle, a obowiązków podstawowych w szczególności. Z tego względu przytoczony poniżej przegląd podstawowych obowiązków ma charakter przykładowy, choć obejmuje większość najbardziej typowych obowiązków pracowniczych, które w judykaturze i doktrynie uznaje się za podstawowe.

<sup>4</sup> Por. W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 1996, nr 6, s. 24–25.

<sup>5</sup> Por. A. Kosut, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 1999, nr 4, s. 36.



**Zbigniew Góral** – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji UŁ.

**Anna Piszczek** – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, asystent sędziego Sądu Najwyższego; autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy, w tym monografii poświęconej podporządkowaniu w nietypowych formach zatrudnienia; jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki indywidualnego stosunku pracy, w szczególności podstaw zatrudnienia oraz compliance.

**Krzysztof Stefański** – doktor habilitowany nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wieloletni kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy UŁ; obecnie kierownik Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ; specjalista w dziedzinie czasu pracy oraz prawa urzędniczego; autor kilkudziesięciu publikacji z tego zakresu; współautor komentarza do Kodeksu pracy pod redakcją naukową Krzysztofa W. Barana (Warszawa 2016, wyd. 3).

Książka zawiera kompleksowe omówienie nadzwyczajnego sposobu ustania stosunku pracy – rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Problematyka ta obfituje w liczne kontrowersje i kłopoty interpretacyjne, o czym świadczy dorobek doktryny oraz bardzo bogate orzecznictwo. Autorzy przeanalizowali poglądy przedstawiane w literaturze przedmiotu oraz ponad 300 orzeczeń, co umożliwiło im szczegółowe omówienie kluczowych zagadnień związanych z bezzwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę.

W publikacji przedstawiono gruntowną analizę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia:

- dokonanego przez pracodawcę z winy pracownika (art. 52 k.p.),
- dokonanego przez pracodawcę bez winy pracownika (art. 53 k.p.),
- dokonanego przez pracownika (art. 55 k.p.)

oraz omówienie roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem tej umowy.

Opracowanie zawiera wzory najczęściej stosowanych pism dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Praca jest przeznaczona dla prawników-praktyków: adwokatów, radców prawnych oraz sędziów. Będzie również przydatna dla pracowników działów kadr, inspektorów pracy oraz przedstawicieli związków zawodowych. Zainteresuje także pracowników naukowych wydziałów prawa i administracji. Praktyczne informacje zawarte w książce mogą okazać się szczególnie ważne dla pracodawców, którzy rozważają zakończenie z pracownikiem umowy o pracę, dają też pracownikom możliwość podjęcia skutecznej obrony.



**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8107-243-4

