

PATRYK CIOK

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

ciokp@o2.pl

Utrata uprawnień jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Loss of professional qualifications as a cause for dismissal without notice due to fault of the employee

Streszczenie. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia stanowi jedną z instytucji, które w najdotkliwszy sposób ingerują w stosunek pracy. Umożliwia ona bowiem pracodawcy natychmiastowe zwolnienie pracownika z zajmowanego stanowiska, w związku z czym jej zastosowanie pozostaje ściśle limitowane przez ustawodawcę. Jedną z okoliczności uzasadniających jej zastosowanie jest zawiniona przez pracownika utrata uprawnień do wykonywania określonego zawodu.

Analiza omawianej instytucji wymaga dokładnego przyjrzenia się przesłankom jej zastosowania, wymogom formalnym, jakie musi spełnić pracodawca oraz nałożonym na niego ograniczeniom, a także skutkom bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Pierwszą z przesłanek, na którą należy zwrócić szczególną uwagę, będzie wina pracownika, zwłaszcza w porównaniu do charakteru, jaki uzyskuje ona w zakresie pozostałych okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, tj. ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych czy popełnienie przestępstwa. Kolejną będzie oczywiście utrata uprawnień sama w sobie. Należy jednakże mieć na uwadze, jakiego rodzaju uprawnienia musi pracownik posiadać i utracić, interesujących nas w zakresie omawianej instytucji.

Pracodawca jest również zobowiązany do spełnienia określonych rygorów formalnych. Musi przestrzegać miesięcznego terminu, jak również złożyć oświadczenie o zwolnieniu pracownika w odpowiedniej formie i treści. Niezwykle istotny pozostaje również element kontroli przez związki zawodowe, których opinii pracodawca musi zasięgnąć przed rozwiązaniem stosunku pracy. W szczególnych sytuacjach istnieje ponadto wymóg uzyskania zgody związku zawodowego reprezentującego pracownika.

Zachowanie zarysowanych wymogów formalnych i materialnych warunkuje dokonanie zgodnego z prawem zwolnienia pracownika bez okresu wypowiedzenia. Uchybienie im skutkuje zaś aktualizacją określonego rodzaju roszczeń pracowniczych, które mogą być egzekwowane na drodze procesu sądowego. Te właśnie zagadnienia stanowią temat niniejszego opracowania.

Słowa kluczowe: wina; utrata uprawnień; wymogi formalne; roszczenia pracownika.

Abstract. First of the specifically important conditions is the employee's fault, especially in the context of the other situations like serious breach of duties or committing a crime, which are the basis of the employee's dismissal without notice. Another important thing is loss of the qualifications itself. However we have to remember what kind of the qualifications has to have an employee in the field of discussed institution.

The employer is also obliged to fulfill formal requirements and observe several restrictions. He has to observe a monthly period and make a statement about employee's dismissal in the appropriate form. Control by the trade unions is also very important. Especially the employer has to

consult the dismissal and in the specific situations obtain of their consent before the termination of the employment relationship.

The fulfillments of the described requirements is the condition of the lawful employee's dismissal without notice. If the employer breach those regulations, an employee will obtain specific kind of the claims against the employer, which could be executed by the trial. All of this issues are the topic of the present article.

Keywords: fault; loss of qualifications; formal requirements; employee's claims.

1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – zarys problematyki

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest w zasadzie jedną z najcięższych, jeśli nie najcięższą z dolegliwości, jakie mogą zostać wystosowane przez pracodawcę w stosunku do pracownika. Z uwagi na to, jej zastosowanie jest limitowane przez ustawodawcę i w związku z tym dopuszczone jedynie w ściśle określonych sytuacjach.

Wprowadzenie przez ustawodawcę tego typu unormowania na pierwszy rzut oka może się nieco kłócić z zasadą ochrony interesów pracowniczych, która w wielu sytuacjach znajduje wyraźne zastosowanie w prawie pracy. Dość silna ochrona pracownika wynika z jego słabszej pozycji w stosunku do pracodawcy, jednakże nie oznacza to, że ma ona charakter absolutny. Sytuacje, do których odnosi się art. 52 §1 k.p. wskazują na okoliczności, w których pracownik z uwagi na swe przewinienia niejako traci prawo do ochrony przewidzianej przez prawo pracy. Mają one bowiem już na tyle duży ciężar gatunkowy, że to interesy pracodawcy wymagają ochrony przed negatywnymi dla niego skutkami przewinień pracownika.

Samo rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie ma postać jednostronnej czynności prawnej, a dokładniej jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, mającego na celu natychmiastowe (a więc bez zachowania okresu wypowiedzenia) ustanie stosunku pracy¹. Z uwagi na daleko idące konotacje prawa pracy z prawem cywilnym, moment skuteczności owego działania należy rozpatrywać według postanowień części ogólnej kodeksu cywilnego. Tym samym rozwiązanie stosunku pracy następuje tutaj z momentem, w którym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotrze do pracownika w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią².

W tym trybie może zostać rozwiązana umowa o pracę w zasadzie każdego rodzaju i to nawet w okresach ochronnych, jednakże w pewnych sytuacjach może być niezbędne

¹ S. Piwnik, *Prawo pracy materialne*, t. 7a, Warszawa 2008, s. 498.

² Art. 61 §1 zdanie 1. ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 r. Nr 16 poz. 93 ze zm., dalej jako: k.c.) w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. 1974 r. Nr 24 poz. 141 ze zm., dalej jako k.p.).

uzyskanie przez pracodawcę zgody odpowiednich organów. Ograniczenia, jakie zostały nałożone na pracodawcę w wykorzystywaniu owego instrumentu, zostaną jednak poddane analizie w dalszej części niniejszego opracowania.

Rozwiązanie stosunku bez wypowiedzenia z winy pracownika dopuszczalne jest jedynie w przypadku nierozwiązanego uprzednio stosunku pracy. Choć na pierwszy rzut oka stwierdzenie to wydaje się być aż nazbyt oczywiste, to jednak ma pewne znaczenie praktyczne, np. w przypadku relacji do wypowiedzenia stosunku pracy. Po upływie bowiem okresu wypowiedzenia rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. jest już niedopuszczalne³. Natomiast przed jego upływem stosunek pracy w dalszym ciągu trwa nadal, przez co zastosowanie omawianej instytucji pozostaje możliwe. Dopuszczalne jest ponadto rozwiązanie stosunku pracy, który został uprzednio rozwiązany, a następnie reaktywowany, np. wskutek orzeczenia sądu pracy.

Należy pamiętać, że wykorzystanie przez pracodawcę możliwości z art. 52 k.p. stanowi jedynie jego dyskrecyjne uprawnienie, w żadnym razie nie nakładając na niego obowiązku rozwiązania umowy o pracę w razie zaistnienia którejkolwiek z przesłanek. Z drugiej jednak strony ciężar przewinień uzasadniających skorzystanie przez pracodawcę z omawianego instrumentu jest na tyle duży, że trudnym do wyobrażenia byłaby sytuacja, w której pracodawca by je bezrefleksyjnie tolerował.

Dla zaktualizowania się uprawnienia pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie konieczne jest spełnienie pewnych wymogów:

- 1) wystąpienie jednego ze zdarzeń uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z art. 52 §1 k.p.;
- 2) zasięgnięcie opinii, a w pewnych sytuacjach uzyskanie zgody właściwego organu związku zawodowego na zastosowanie owego trybu,
- 3) złożenie na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy⁴.

Zgodnie z § 1 art. 52 k.p. rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest dopuszczalne jedynie w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

³ Wyrok SN z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 393.

⁴ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 127.

- 3) lub w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W ramach niniejszego opracowania skupimy się przede wszystkim na trzeciej z wymienionych powyżej przesłanek.

2. Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu utraty uprawnień przez pracownika

2.1. Uwagi ogólne

Dla porządku warto dodatkowo podkreślić konieczność rozróżnienia zawinionej utraty uprawnień od utraty niezawinionej. W przypadku niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy pracodawca nie ma możliwości skorzystania z instrumentu przewidzianego w art. 52 k.p. Z uwagi jednak na to, że ze względu na utratę uprawnień pracownik nie może w dalszym ciągu wykonywać tej samej pracy, którą wykonywał wcześniej, koniecznym jest przynajmniej dokonanie zmiany stanowiska lub warunków jego wykonywania, np. w trybie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W ostateczności może to być również przesłanka dla dokonania wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Niezawiniona utrata uprawnień zapewnia więc pracownikowi wyższy stopień ochrony jego interesów, będąc tym samym bardziej kłopotliwą sytuacją dla pracodawcy, który nie ma możliwości natychmiastowego zwolnienia pracownika.

2.2. Wina pracownika

Przesłanka zawinienia jest niezbędna w zakresie każdej z trzech sytuacji wymienionych w art. 52 §1 k.p., jednakże w każdej z nich jest ona nieco inaczej pojmowana.

W przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazuje się w judykaturze, że przesłanka zawinienia powinna tutaj wystąpić w formie winy umyślnej lub przynajmniej rażącego niedbalstwa, którego nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, zwłaszcza jeśli rodzaj wykonywanych przez niego obowiązków, czy zajmowanego stanowiska nakazują mu szczególną ostrożność⁵. Z kolei kwestia zawinienia pracownika w przypadku drugiej z powyżej wymienionych przesłanek stanowi jeden z elementów, które prawo karne traktuje jako czynnik definicyjny przestępstwa. W przypadku poszczególnych rodzajów przestępstw stopień zawinienia w postaci winy umyślnej bądź nieumyślnej decyduje bowiem o tym, z jakiego rodzaju przestępstwem w

⁵ Wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381.

ogóle mamy do czynienia. Przykładowo pozbawienie życia człowieka w przypadku winy umyślnej będzie stanowiło przestępstwo zabójstwa, natomiast w przypadku winy nieumyślnej – nieumyślnego spowodowania śmierci, które są penalizowane w odmienny sposób. Stopień zawinienia będzie również decydował o zaistnieniu przestępstwa w ogóle, albowiem mogą występować takiego rodzaju przestępstwa, które popełnić można jedynie w winie umyślnej. Przykładowo jeśli pracownik umyślnie dokona przywłaszczenia powierzonego mu narzędzia, to przy spełnieniu niezbędnych przesłanek pracodawca może rozważyć dokonanie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jeśli jednak pracownik zabierze to samo narzędzie przez roztargnienie, bez jakiegokolwiek zamiaru jego przywłaszczenia, a następnego dnia niezwłocznie je zwróci to (teoretycznie rzecz biorąc) pomimo wypełnienia podstawowych znamion przestępstwa przywłaszczenia, nie można przypisać mu popełnienia przestępstwa z uwagi na brak wymaganego stopnia winy. Kodeks karny nie przewiduje bowiem przestępstwa przywłaszczenia popełnionego nieumyślnie. Tym samym pracodawca nie może w takiej sytuacji rozwiązać stosunku pracy w oparciu o art. 52 k.p. Oczywiście zagadnienie to ma już charakter nieco teoretyczny z uwagi na to, że kwestie dowodowe w przypadku rozróżnienia winy umyślnej i nieumyślnej mogą być niezwykle trudne i wiele będzie zależało od dobrej woli samego pracodawcy – oczywiście, jeśli będzie musiał on dokonywać oceny zaistnienia przestępstwa w przypadku „oczywistości” jego zaistnienia, bez wydanego orzeczenia sądowego. W sytuacji, gdy o winie i popełnieniu przestępstwa zapadnie rozstrzygnięcie w drodze wyroku, to już do sądu będzie należała kwestia oceny zaistnienia owych przesłanek.

W przypadku zawinionej utraty uprawnień brak jest wyraźnych rygorów co do stopnia zawinienia pracownika, czy to w ustawie, czy też nawet w orzecznictwie, tak jak w dwóch poprzednich wypadkach. Stosownie więc do reguł przyjętych w tym zakresie w prawie cywilnym, należałoby więc przyjąć, że wystarczający będzie tutaj najniższy stopień winy w formie zwykłego niedbalstwa. Nie oznacza to jednak, że od owej reguły nie mogą zaistnieć wyjątki – wymagany stopień zawinienia może zostać bowiem określony przez regulację rozstrzygającą o przesłankach utraty uprawnień do wykonywania określonego zawodu, która może przewidywać w tym zakresie dalej posunięte rygory. Utrata uprawnień może zostać również orzeczona jako dodatkowy środek karny w wyroku skazującym za popełnione przestępstwo. W takiej sytuacji koniecznym będzie wzięcie pod uwagę stopnia zawinienia niezbędnego dla danego przestępstwa, stosownie do powyższych rozważań.

2.3. Rodzaj utraconych uprawnień oraz ich rola w procesie wykonywania pracy

W doktrynie podkreśla się, że utrata uprawnień, która może stanowić podstawę dokonania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę, dotyczy formalnych uprawnień pracownika niezbędnych dla piastowania określonego rodzaju stanowiska, nie zaś jego rzeczywistych kompetencji⁶. Innymi słowy, dotyczy to przede wszystkim takich zawodów, w przypadku których koniecznym jest uzyskanie specjalnych uprawnień do ich wykonywania, tj. np. zawodu lekarza, radcy prawnego czy kierowcy zawodowego, wiążącego się niejednokrotnie z koniecznością chociażby zdania egzaminu zawodowego. Możemy jednak mieć tutaj do czynienia z najróżniejszego rodzaju uprawnieniami, zarówno tymi o charakterze publicznym (jak w przypadku właśnie prawa jazdy), korporacyjnym, a nawet prywatnym (przykładem może tutaj być chociażby certyfikat językowy)⁷. Nie będzie jednak równoważne ujawnienie braku kwalifikacji zawodowych pracownika do wykonywania określonej pracy (np. brak dyplomu wymaganego od pracownika w toku rekrutacji prowadzonej uprzednio przez pracodawcę).

W świetle powyższych uwag utrata uprawnień musi więc najczęściej zostać stwierdzona orzeczeniem właściwego w tym zakresie organu⁸. Rodzaj organu będzie uzależniony od kategorii uprawnień, z jakimi będziemy mieli do czynienia w danej sytuacji. W przypadku utraty prawa jazdy właściwym organem będzie przede wszystkim sąd. Innymi organami mogą być również chociażby komisje dyscyplinarne. Należy jednak pamiętać, że utrata uprawnień powinna mieć charakter definitywny, a nie jedynie tymczasowy. Przykładowo w przypadku wspomnianego kierowcy zawodowego tymczasowe zatrzymanie prawa jazdy nie będzie upoważniało pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jak wskazuje bowiem Sąd Najwyższy⁹, stanowi ono jedynie swoiste zawieszenie możliwości wykonywania uprawnień przez kierowcę, a nie ich rzeczywiste i definitywne pozbawienie. Pracodawcy pozostają wtedy inne instrumenty, jak np. oddelegowanie pracownika do wykonywania innej pracy w trybie art. 42 §4 k.p.

2.4. Utrata uprawnień a inne przesłanki z art. 52 §1 k.p.

Należy pamiętać o tym, że w praktyce ważne bywa również rozgraniczenie zaistnienia przesłanki utraty uprawnień od pozostałych z art. 52 §1 k.p., w szczególności od popełnienia

⁶ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 58.

⁷ M. Tomaszewska, w: *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. K. Baran, Kraków 2012, s. 227.

⁸ M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX/el 2014, s. 38.

⁹ Wyrok SN z dnia 26 listopada 1984 r., I PRN 142/84, OSNC 1985, nr 7, poz. 99.

przestępstwa. Niejednokrotnie bowiem możemy mieć do czynienia z sytuacją, w której popełnienie określonego rodzaju przestępstwa będzie jednocześnie bezpośrednią przesłanką rozwiązania stosunku pracy, jak i stanowić może przyczynę utraty uprawnień do wykonywania zawodu. Pracodawca w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy może powołać się na obie owe przyczyny, ale musi mieć na względzie to, że w odmienny sposób będzie w stosunku do nich płynął miesięczny termin na rozwiązanie stosunku pracy, przewidziany w §2 art. 52 k.p.¹⁰.

Wyjaśnijmy to na przykładzie zawodu brokera ubezpieczeniowego. Jednym z podstawowych wymogów otrzymania zezwolenia na wykonywanie działalności brokerskiej udzielanego przez Komisję Nadzoru Finansowego jest niekaralność w ustawowo określonym zakresie. Przykładowo, popełnienie przez osobę fizyczną przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, stanowi przesłankę nie tylko odmowy przyznania zezwolenia przez KNF na wykonywanie owej kategorii działalności, ale także podstawę do jego cofnięcia i tym samym pozbawienia możliwości jej wykonywania¹¹. Tym samym ów miesięczny termin na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonane w oparciu o przesłankę popełnienia przestępstwa, dla pracodawcy zatrudniającego brokera będzie biegł od momentu, w którym pracodawca powziął informację o popełnieniu przestępstwa przez ową osobę. To samo działanie dokonane w związku z utratą uprawnień do wykonywania zawodu brokera ubezpieczeniowego będzie jednak możliwe w ciągu miesiąca od momentu, w którym pracodawca poweźmie informację o zapadłej w tym zakresie stosownej decyzji KNF. Przykład ten wyraźnie obrazuje, że przesłanki wymienione w art. 52 §1 k.p. mogą się na siebie nakładać, jednakże nie oznacza to, że pracodawca może je traktować jednakowo.

Istotne jest również to, aby utracone uprawnienia były rzeczywiście niezbędne dla wykonywania obowiązków na danym stanowisku pracy. Kwestia ta wydaje się być stosunkowo klarowna. Jak już bowiem było wspomniane, uprawnienia muszą mieć charakter formalnych uprawnień niezbędnych dla wykonywania określonego rodzaju pracy, a nie dotyczyć jedynie kompetencji wymaganych w danym przypadku przez pracodawcę. Specyfika zawodu, np. wspomnianego już brokera czy agenta ubezpieczeniowego wymaga niejednokrotnie odbywania częstych podróży służbowych, w związku z czym pracodawcy częstokroć wymagają od kandydatów posiadania prawa jazdy. Ustawa o pośrednictwie ubezpieczeniowym nie wskazuje jednak, aby posiadanie ważnego prawa jazdy stanowiło

¹⁰ Wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 roku, I PKN 361/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 503.

¹¹ Art. 34 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 28 ust. 3 lit. b tiret 4 ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz.U. 2003 r. Nr 124 poz. 1154 ze zm.).

warunek *sine qua non*, jaki spełniać muszą kandydaci na brokerów lub agentów. Tym samym zawiniona utrata stosownego zezwolenia KNF może stanowić podstawę dla rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w stosunku do osoby wykonującej czynności brokerskie, jednakże utrata prawa jazdy sama w sobie wystarczająca z pewnością już nie będzie, nawet jeśli z uwagi na specyfikę pracy może ona stanowić czynnik paraliżujący pracę pracownika. Wtedy pracodawcy pozostaje jedynie możliwość zmiany zakresu obowiązków pracownika lub też wypowiedzenie umowy o pracę.

3. Termin na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 3 k.p.

Zgodnie z §2 art. 52 na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w tym z powodu zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na danym stanowisku, pracodawca ma 1 miesiąc od momentu, w którym dowiedział się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Jeżeli w ciągu oznaczonego terminu nie skorzysta on z tej możliwości, rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie będzie dopuszczalne. Pracodawcy pozostaje więc wtedy jedynie odwołanie się do innych sposobów wymienionych w art. 30 k.p.

Ów miesięczny termin ma za zadanie z jednej strony zdyscyplinowanie pracodawcy w podejmowanych działaniach niezbędnych niejednokrotnie dla umożliwienia rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (np. dla ustalenia wspomnianej „oczywistości” popełnienia przestępstwa), a z drugiej strony chroni pracownika przed nadmiernie wydłużonym okresem niepewności co do dalszych jego losów w danym zakładzie pracy¹². Istotne jest również to, aby pracodawca uzyskał informację o tym, że dana okoliczność rzeczywiście dotyczy konkretnego pracownika. Jeśli bowiem np. przy przesłance popełnienia przestępstwa z pkt 2 w §1 art. 52 k.p. pracodawca uzyska informację, że w prowadzonym przez niego zakładzie pracy dojdzie do kradzieży jakiegoś np. specjalistycznego narzędzia, to ów miesięczny termin nie będzie liczony od momentu, w którym pracodawca dowiedział się jedynie o samym zniknięciu mienia, ale od momentu, w którym uzyskał informację, że to konkretnie ten, a nie inny pracownik rzeczywiście kradzieży się dopuścił.

¹² A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 309.

4. Forma oraz treść oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 3 k.p.

Oprócz materialnych podstaw dokonania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca musi spełnić również formalne wymogi dotyczące rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Do najbardziej podstawowych z nich należy przede wszystkim zaliczyć to, że oświadczenie pracodawcy powinno zostać złożone na piśmie. Dokument powinien przy tym zawierać oczywiście wyraźnie zwerbalizowaną wolę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Niezwykle istotne jest to, aby oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy było rzeczywiście wyraźne – samo niedopuszczenie pracownika do pracy, bez uprzedniego zakomunikowania mu rozwiązania stosunku pracy nie może tutaj z pewnością zostać uznane za wystarczające, co znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego¹³.

Pracodawca ponadto musi precyzyjnie wskazać przyczyny swojej decyzji. Tym samym powinna zostać powołana konkretna okoliczność, która owe działanie uzasadnia – z pewnością nie będzie wystarczające enigmatyczne zacytowanie postanowień kodeksu pracy. Konieczne jest więc podanie konkretnego elementu stanu faktycznego, który to działanie będzie uzasadniać.

Niezbędnym elementem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest również pouczenie pracownika o przysługujących mu środkach prawnych, w szczególności o możliwości złożenia wniosku o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie, w terminie 14 dni od dnia doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia¹⁴.

5. Związkowa kontrola rozwiązywania przez pracodawcę umów o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 3 k.p.

Zgodnie z art. 52 §3 k.p. pracodawca ma obowiązek zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika, która powinna zostać zawiadomiona o przyczynach ewentualnego rozwiązania stosunku pracy. Dotyczy to przy tym każdego rodzaju umowy o pracę, nawet umowy o pracę zawartej jedynie na okres próbny. Należy jednak podkreślić, że pracodawca nie jest związany opinią owej organizacji związkowej. Ma on obowiązek jedynie o taką opinię wystąpić, jednakże w razie opinii negatywnej nie traci uprawnień z art. 52 k.p.

¹³ Np. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 244.

¹⁴ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 127.

Oczywiście jeśli zastrzeżenia organizacji związkowej są zasadne, to musi liczyć się z przegraną ewentualnego procesu sądowego przed sądem pracy, jednakże jest to już kwestia zupełnie odrębna.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa ma zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, stosownie do §3 zdania 2. art. 52 k.p., powinna ona zgłosić je niezwłocznie, ale nie później niż w przeciągu trzech dni. Jeśli zaś organizacja związkowa owych zastrzeżeń nie przedstawi w wymaganym przez kodeks pracy okresie, to przyjmuje się, że wymóg zasięgnięcia opinii został przez pracodawcę spełniony.

W przypadku jednak pewnych kategorii pracowników ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na zwolnienie danego pracownika. Stosownie np. do art. 177 §1 k.p. na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownicą w ciąży konieczna jest zgoda odpowiedniej zakładowej organizacji związkowej. Wymóg ten znajduje również zastosowanie do pracowników – ojców, wychowujących dziecko w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Wyjątkiem są jednak pracownice w ciąży, które zostały zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny, który nie przekracza jednego miesiąca. W tej sytuacji pracownica nie korzysta już ze wzmożonej ochrony i może zostać zwolniona po zasięgnięciu opinii właściwej organizacji związkowej.

Oprócz pracownic w ciąży wymóg zgody został również nałożony na pracodawcę w przypadku społecznego inspektora pracy, jak również pracownika będącego działaczem związkowym¹⁵. Wraz z kobietami w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego stanowią oni tzw. kategorię pracowników szczególnie chronionych¹⁶. Innymi pracownikami, w przypadku których ów podwyższony rygor znajduje zastosowanie, są m.in. :

- osoby wybrane na posła lub senatora – konieczna jest tutaj zgoda prezydium Sejmu lub Senatu w trakcie trwania mandatu oraz w ciągu 2 lat po jego wygaśnięciu¹⁷,
- członkowie rady gminy, powiatu lub sejmiku wojewódzkiego¹⁸.

¹⁵ Art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 21 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.).

¹⁶ L. Florek, *Prawo ...*, s. 133.

¹⁷ Art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 9 maja 1996 roku o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz.U. 1996 nr 73 poz. 350 ze zm.)

¹⁸ Art. 25 ust. 2 zdanie 1. ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz.U. 1990 r. Nr 16, poz. 95 ze zm.), art. 22 ust. 2 zdanie 1. ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 1998 r. Nr 91 poz. 578 ze zm.), art. 27 ust. 2 zdanie 1. ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U. z 1998 r. Nr 91, poz. 576 ze zm.).

6. Roszczenia przysługujące pracownikowi

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi szczególnie dotkliwe działanie z punktu widzenia pracownika, który z dnia na dzień zostaje pozbawiony pracy, a w związku z charakterem przesłanek, które to uzasadniają, może częstokroć mieć bardzo poważne problemy ze znalezieniem kolejnego zatrudnienia – zwłaszcza biorąc pod uwagę obecne realia rynku pracy w Polsce. Tym samym warto również pokrótce odnieść się do sytuacji, gdy do owego rozwiązania stosunku pracy dojdzie w sposób niezgodny z prawem. Będziemy mieli z taką sytuacją do czynienia przede wszystkim wówczas, gdy pracodawca rozwiąże z pracownikiem umowę o pracę:

- 1) bez podania przyczyny,
- 2) bez wystąpienia o opinię lub bez uzyskania niezbędnej zgody,
- 3) po upływie miesięcznego terminu, przewidzianego w §2 art. 52 k.p.
- 4) czy bez dopełnienia wymogów co do formy rozwiązania umowy.

W takiej sytuacji pracownik może wystąpić przed sądem pracy ze stosownym powództwem opartym o wymienione zarzuty. Na marginesie warto wspomnieć, że kodeks postępowania cywilnego przewiduje dla sporów wynikłych ze stosunku pracy szczególny tryb procesu cywilnego, który charakteryzuje się sporymi odrębnościami, mającymi najczęściej na celu dodatkową ochronę pracownika. Jednym z najbardziej charakterystycznych uprawnień jest np. możliwość wystąpienia przez pracownika działającego bez profesjonalnego pełnomocnika z powództwem cywilnym ustnie do protokołu, a nie tylko i wyłącznie w drodze stosownego pisma procesowego¹⁹.

Pracownik może wystąpić z dwojakiego rodzaju roszczeniami. Może on żądać przywrócenia stosunku pracy lub też przyznania mu stosownego odszkodowania. Przywrócenie do pracy jest działaniem skutecznym *ex nunc*, co oznacza że nie unieważnia ono oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, a jedynie pozbawia go jego skutków. W praktyce efektem jest to, że stosunek pracy pracownika restytuuje się z momentem, w którym pracownik zgłosi gotowość do pracy w związku z uprawomocnieniem się orzeczenia. Zachowuje on jednak uprawnienie do odszkodowania za okres pozostawania bez pracy, z tym że przysługuje ono za okres co najmniej miesiąca, ale nie więcej niż 3 miesięcy²⁰. Wyjątkiem jest kategoria wspomnianych pracowników szczególnie chronionych, którzy mogą wnosić o odszkodowanie za cały okres pozostawania

¹⁹ Art. 466 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 1964 r. Nr 43, poz. 296 ze zm.).

²⁰ Art. 57 § 1 k.p.

bez pracy. Odszkodowanie to jest jednak odrębnym świadczeniem od odszkodowania, którego pracownik może domagać się alternatywnie w stosunku do restytucji stosunku pracy. Jest to o tyle istotne rozróżnienie, że tego rodzaju odszkodowania pracownik nie może domagać się łącznie z restytucją stosunku pracy. Innymi słowy pracownik może występować z roszczeniem albo o przywrócenie do pracy (ewentualnie z rekompensatą wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy), albo też o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy²¹. Odszkodowanie to przysługuje w owej drugiej sytuacji za okres wypowiedzenia. W przypadku jednak umowy zawartej na czas nieokreślony lub na czas wykonania określonej pracy odszkodowanie przysługuje za okres, do którego miała ona trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące. Jeśli zaś umowę rozwiązano w okresie wypowiedzenia, odszkodowanie przysługuje jedynie za czas do upływu okresu wypowiedzenia²².

Należy jednocześnie pamiętać, że zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r.²³ art. 58 k.p. nie zamyka drogi do dochodzenia innych roszczeń odszkodowawczych ze stosunku pracy, jeśli pracownik poniósłby dodatkową szkodę. Może wtedy on występować już z roszczeniem opartym o zapisy kodeksu cywilnego²⁴.

Na zakończenie należy zaznaczyć, że pracownik nie zawsze ma jednak wybór. W przypadku bowiem sytuacji, gdy pracownik został zwolniony w trybie art. 52 k.p., w okresie wypowiedzenia może występować przed sądem pracy jedynie z roszczeniem odszkodowawczym²⁵. Podobnie jest również w sytuacji pracownika, który był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub na czas wykonania określonej pracy, jeśli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub też przywrócenie do pracy byłoby według oceny sądu niecelowe, z uwagi na krótki okres jaki by pozostał do jej upływu.

7. Uwagi końcowe

Należy zwrócić uwagę na specyficzną cechę przesłanki zawinionej utraty uprawnień, w stosunku do pozostałych wyszczególnionych w art. 52 §1 k.p. W przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jak również w przypadku popełnienia przestępstwa pracodawca może w drodze rozwiązania stosunku pracy niejako „ukarać” pracownika za sam popełniony przez niego czyn, niezależnie od tego, czy zaistnieje tutaj dla pracodawcy

²¹ Art. 56 § 1 zdanie 1. k.p..

²² Art. 58 i 59 k.p.

²³ SK 18/05, Dz.U. z 2007 r. Nr 225, poz. 1672.

²⁴ Art. 471 k.c. w związku z 300 k.p.

²⁵ Art. 60 k.p.

jakakolwiek negatywna konsekwencja. W przypadku zaś utraty uprawnień pracownik odpowiada nie tyle za sam czyn, ile za jego skutek w postaci właśnie utraty uprawnień do wykonywania określonego zawodu. Pracodawca nie ocenia więc samego działania pracownika (w przeciwieństwie właśnie do pozostałych przesłanek w tym zakresie), opierając się jedynie o bezpośrednie skutki zapadłego orzeczenia właściwego organu. Jeśli więc przykładowo dana osoba powinna cieszyć się nienaganną reputacją, czy opinią dla piastowania określonego rodzaju stanowiska, a pracodawca dokona oceny, że dana osoba jednak taką opinią się nie cieszy, to przesłanka z art. 52 §1 pkt 3 k.p., bez orzeczenia właściwego w tym zakresie organu nie znajdzie tutaj zastosowania²⁶.

Co więcej, jak najbardziej możliwa jest również sytuacja, kiedy pracodawca, w razie braku chęci zwolnienia pracownika, nie będzie musiał podejmować żadnych działań związanych z naruszonymi przez niego obowiązkami czy też popełnionym przestępstwem, jeśli oczywiście nie zmuszą go do tego okoliczności związane z czynem pracownika (np. jeśli pracownik nie zostanie skazany na karę pozbawienia wolności i będzie mógł fizycznie w dalszym ciągu wykonywać swoje obowiązki zawodowe). Utrata uprawnień przez pracownika, nawet niezawiniona, z reguły będzie jednak wymagała od pracodawcy niezbędnej reakcji. Charakter bowiem uprawnień, do jakich odnosi się art. 52 §1 pkt 3 k.p. decyduje o tym, że stanowią one podstawę w ogóle możliwości wykonywania swoich obowiązków przez pracownika. W razie utraty innego rodzaju uprawnień, które nie są niezbędne w zakresie piastowania określonego stanowiska, przepis ten nie znajduje przecież w ogóle zastosowania. Tym samym w zależności od sytuacji pracodawca będzie musiał zadecydować, czy zwolnić pracownika po to, aby zatrudnić w jego miejsce inną osobę dysponującą stosownymi uprawnieniami, czy też przynajmniej oddelegować go do innych obowiązków. Pod tym kątem można nawet przyjąć, że wystąpienie tej ostatniej z przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, wywiera najdonioślejsze i najbardziej negatywne konsekwencje dla samego pracodawcy, który w tym wypadku zasługuje na szczególną ochronę ze strony prawa pracy.

²⁶ Jako przykład można wskazać tutaj orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r. (II PK 122/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 325), w którego sentencji SN zauważał, że „ocena pracodawcy, że strażnik miejski nie ma nienagannej opinii (art. 24 pkt 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, Dz.U. Nr 123, poz. 779 ze zm.) nie oznacza zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 14 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, tekst jedn.: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia”.

Bibliografia:**Literatura**

Derlacz-Wawrowska M., Latos-Miłkowska M., *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, Lex/el. 2014

Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2014,

Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001

Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Baran, Kraków 2012

Piwnik S., *Prawo pracy materialne*, t. 7a, Warszawa 2008

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 26 listopada 1984 r., I PRN 142/84, OSNC 1985, nr 7, poz. 99

Wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 503

Wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 381,

Wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 113/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 244

Wyrok SN z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 393

Orzeczenie SN z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 122/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 325

Wyrok TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Dz.U. 2007 nr 225 poz. 1672