

Termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Wprowadzenie

Stosunek pracy może ulec rozwiązaniu w drodze jednostronnej czynności prawnej z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególnym sposobem jej rozwiązania, ponieważ w tym trybie można rozwiązać każdą umowę o pracę i co do zasady w każdym czasie, np. w czasie urlopu¹. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia może zostać złożone przez pracodawcę z powodów zawinionych przez pracownika wymienionych w art. 52 k.p., jak i bez winy pracownika w sytuacjach wskazanych w art. 53 k.p. Również pracownik może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadkach wskazanych w art. 55 k.p. Zaistnienie okoliczności wskazanych w powyższych przepisach, dotyczących jednej ze stron stosunku pracy, upoważnia drugą stronę do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie wywołuje taki skutek, że stosunek

¹ Zob. Z. Kubot, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2008, s. 118.

pracy ulega rozwiązaniu z chwilą, gdy zostało ono złożone drugiej stronie, a więc gdy doszło do adresata w taki sposób, by mógł on zapoznać się z jego treścią.

Dla prawidłowości dokonania takiej czynności wymagane jest nie tylko zaistnienie jednej z przyczyn wymienionych enumeratywnie w przepisach, ale również zachowanie wymogów proceduralnych. Zalicza się do nich zachowanie formy pisemnej i podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie, zachowanie terminu oraz, w przypadku oświadczenia dokonywanego przez pracodawcę, konsultację związkową zamiaru dokonania rozwiązania umowy, a w niektórych przypadkach nawet uzyskanie zgody związku zawodowego. Niniejsze opracowanie poświęcone jest jednej z powyższych przesłanek skuteczności rozwiązania umowy – zachowaniu terminu.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis ten stosuje się odpowiednio w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Reguły te rodziły wiele wątpliwości interpretacyjnych w praktyce i były przedmiotem licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego.

Funkcja i charakter prawny terminu do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

Strona, której przysługuje uprawnienie do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, może, ale nie musi z tego uprawnienia skorzystać. Dlatego z chwilą zajścia zdarzenia dającego jej możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powstaje stan niepewności co do tego, czy stosunek prawny będzie trwał nadal, czy też uprawniony skorzysta ze swojego prawa. Istnienie takiego stanu nie jest pożądane, ponieważ daje on stronie, której przysługuje prawo do rozwiązania umowy, przewagę nad drugą stroną, która to przewaga może być wykorzystana do narzucenia drugiej stronie niekorzystnych dla niej decyzji, których nie przyjąłaby ona, gdyby nie obawiała się rozwiązania stosunku pracy. Przepis kodeksu cywilnego o oświadczeniach woli złożonych pod wpływem groźby w praktyce nie zapewni pokrzywdzonemu takim działaniem skutecznej ochrony. Ponadto z upływem czasu przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania stosunku pracy może stracić swoją doniosłość czy aktualność. Strona, która wie o istnieniu podstawy do rozwiązania stosunku pracy, zwykle w dość krótkim czasie jest w stanie podjąć decyzję w kwestii skorzystania z tej możliwości. Po upływie dłuższego czasu może powstać wątpliwość, czy to właśnie to, czy może jednak inne zdarzenie, niekoniecznie mieszczące się w ustawowej formule przyczyn rozwiązania umowy o pracę, było prawdziwym powodem jej rozwiązania. Z tych właśnie względów ustawodawca ograniczył możliwość rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia terminem. Z jednej strony pozwala on stronie uprawnionej zastanowić się, być może też przeprowadzić postępowanie wyjaśniające, umożliwiające dokonanie prawidłowej oceny sytuacji, a następnie podjąć decyzję co do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Z drugiej strony zamyka okres niepewności co do dalszego trwania stosunku pracy.

Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest terminem końcowym, czyli możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ustaje z chwilą jego upływu. Jest to również termin zawity, co oznacza, że jego upływ powoduje definitywną utratę możliwości dokonania czynności prawnej rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia². Nie ulega on zawieszeniu ani przerwaniu i sąd nie może go przywrócić, nawet jeśli okoliczności, na które powołuje się strona, można uznać za usprawiedliwiające opóźnienie (np. zmiany w składzie organu zarządzającego³). Jeśli w stosunku do pracownika, którego dotyczy zamiar rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., wymagana jest konsultacja związkowa, pracodawca musi dla zachowania terminu miesięcznego uwzględnić również czas na przeprowadzenie tej konsultacji, nie powoduje ona bowiem wydłużenia terminu do rozwiązania umowy o pracę⁴.

² Tak Z. Kubot, *op. cit.*, s. 306 i K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX/el. 2012, uwaga 6.1 do art. 52.

³ Zob. wyrok SN z dnia 5.07.2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 135.

⁴ K.W. Baran, *op. cit.*, uwaga 6.5 do art. 52.

Sposób liczenia terminu

Niezbędne jest wskazanie początkowego i końcowego momentu biegu omawianego terminu. Jego początkiem jest dzień, w którym nastąpiło uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sposób obliczania terminów nie został uregulowany w kodeksie pracy, dlatego z mocy art. 300 k.p. zastosowanie znajduje art. 112 k.c., zgodnie z którym termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca. Skoro zatem termin miesięczny kończy się z upływem dnia odpowiadającego datą początkowemu dniowi terminu, to np. jeżeli pracodawca dowiedział się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w dniu 15 grudnia 2012 r., termin do rozwiązania umowy upłynie o godzinie 24⁰⁰ w dniu 15 stycznia 2013 r. i do tego momentu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi dotrzeć do pracownika, by mogło być skuteczne.

Szerszego omówienia wymaga jednak kwestia początku biegu tego terminu. Ustawodawca wskazał, że biegnie on od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ten fragment przepisu zrodził szereg wątpliwości interpretacyjnych i był przedmiotem licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego. Wyjaśnienia wymaga bowiem, kto musi otrzymać informację o okoliczności uzasadniającej

rozwiązanie umowy o pracę, by termin mógł zacząć bieg, oraz o czym konkretnie powinna dowiedzieć się ta osoba.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 k.p.). Jeśli pracodawcą jest jednostka organizacyjna, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje za niego osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia biegnie zatem od dnia, w którym o okolicznościach uzasadniających to rozwiązanie dowiedziała się osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna osoba wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy⁵. W przypadku osób prawnych będących pracodawcami są to przede wszystkim organy działające w sposób przewidziany w ustawie lub opartym na niej statucie. Kodeks pracy pozwala również, by czynności z zakresu prawa pracy dokonywała inna wyznaczona do tego osoba. Wyznaczoną osobą może być zarówno osoba prawna, jak i osoba fizyczna. Wyznaczenie może nastąpić w ustawie, statucie, innym akcie ustrojowym lub porządkowym, a może mieć także postać udzielenia pełnomocnictwa⁶. Osobą działającą w stosunkach pracy za upadłego pracodawcę i pracodawcę w toku likwidacji i w związku z tym uprawnioną do powzięcia decyzji i rozwiązania

⁵ Tak np. wyrok SN z dnia 28.04.2010 r., II PK 316/09, LEX 603416.

⁶ M. Gersdorf, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2003, s. 18.

z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest odpowiednio syndyk i likwidator⁷. W przypadku osób prawnych będących pracodawcami do dokonywania czynności rozwiązujących stosunek pracy będą uprawnione przede wszystkim osoby wchodzące w skład organu działającego w sposób przewidziany w ustawie lub opartym na niej statucie. Jeśli organ jest wieloosobowy, do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków takiego organu⁸, a więc termin miesięczny biegnie od dnia, w którym pierwsza z osób wchodzących w skład organu kolegialnego dowiedziała się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na rozpoczęcie i bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. nie mają wpływu zmiany osobowe w składzie organu zarządzającego⁹. Artykuł 3¹ k.p. w sprawach z zakresu prawa pracy jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisów określających sposób reprezentacji danego podmiotu¹⁰. Tak więc np. w odniesieniu do spółek prawa handlowego sposób reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienny od tego, który jest określony w kodeksie spółek handlowych. Czynności rozwiązujące stosunek pracy może zatem wykonywać

⁷ A. Tomanek, *Stosunki pracy w razie likwidacji i upadłości pracodawcy*, Warszawa 2012, s. 110.

⁸ Wyrok SN z dnia 29.06.2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 148.

⁹ Zob. wyrok SN z dnia 5.07.2002 r., IPKN 389/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 135.

¹⁰ T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 46.

zarówno podmiot określony w przepisach prawa spółek (art. 373 § 1 k.s.h., art. 205 k.s.h.), jak i inna osoba upoważniona do tego na podstawie statutu lub innego aktu wewnętrznego (np. regulaminu organizacyjnego, regulaminu pracy). Może to również wynikać z utrwalonej, zwyczajowej praktyki w tym zakresie¹¹.

Istotne jest również to, że w odniesieniu do członków zarządów osób prawnych jako pracowników czynności z zakresu stosunku pracy wykonuje inny podmiot niż w stosunku do pozostałych pracowników tych podmiotów. Na przykład w stosunkach pracy z członkami zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółka ta może być reprezentowana zarówno przez radę nadzorczą (jeżeli została powołana), jak i przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.). O tym, czy rada nadzorczą, czy pełnomocnik reprezentuje spółkę wobec członków zarządu rozstrzyga się w wewnętrznych aktach spółki (umowa spółki, uchwała zgromadzenia wspólników), a w razie braku takiej regulacji spółka mająca radę nadzorczą może być – co do zasady – reprezentowana w sprawach z zakresu prawa pracy wobec członków jej zarządu zarówno przez radę nadzorczą, jak i przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników¹². Mając to na uwadze, należy rozdzielać kwestie rozwiązania umów o pracę szeregowych pracowników i osób pełniących funkcje członków zarządu, nawet wówczas, gdy podstawą rozwiązania umowy o pracę jest to samo zdarzenie,

¹¹ Wyrok SN z dnia 22.06.2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109.

¹² Wyrok SN z dnia 4.08.2009 r., I PK 42/09, LEX nr 528156.

ponieważ inny jest zwykle moment, od którego liczy się termin do dokonania rozwiązania umowy o pracę¹³. Ponadto należy zwrócić uwagę, że dla rozpoczęcia biegu omawianego terminu nie ma znaczenia, że o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. dowiaduje się inny pracownik, w tym nawet przełożony pracownika, z którym ma być rozwiązana umowa, jeśli nie jest on umocowany do dokonania czynności rozwiązującej stosunek pracy¹⁴.

Jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna, to ona właśnie musi się dowiedzieć o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem. W raczej wyjątkowej sytuacji gdy pracodawcą jest osoba nieposiadająca zdolności do czynności prawnych, działając za niego odpowiednio rodzice lub opiekun.

Szczególnie uregulowano w kodeksie pracy dokonywanie czynności prawnych przez osoby posiadające ograniczoną zdolność do czynności prawnych, gdyż także w sytuacji, gdy występują w one stosunkach pracy w charakterze pracodawców, zastosowanie ma do nich art. 22 § 3 k.p.¹⁵ Regulacja ta znajduje zastosowanie do małoletnich, którzy ukończyli lat 13, oraz osób ubezwłasnowolnionych częściowo oraz osób, dla których ustanowiono doradcę tymczasowego (art. 549 § 1 k.p.c.). Zgodnie z tym przepisem osoba ograniczona w zdolności do czynności

¹³ Wyrok SN z dnia 17.01.2012 r. I PK 73/11, LEX nr 1124845.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 28.10.1976 r. I PRN 74/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 100 i wyrok SN z 18.09.2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524.

¹⁵ Tak T. Zieliński, G. Goździewicz, *op. cit.*, s. 164.

prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku; gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać. Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia mieści się w zakresie dokonywania czynności prawnych, które dotyczą stosunku pracy. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych będzie mogła zatem samodzielnie rozwiązać w tym trybie umowę o pracę. Termin do dokonania tej czynności będzie biegł od momentu, gdy dowiedziała się ona o okolicznościach będących podstawą rozwiązania umowy.

Wątpliwe jest natomiast, czy art. 22 § 3 zd. 2 k.p. stanowi samodzielną podstawę do rozwiązania przez przedstawiciela ustawowego stosunku pracy, czy też przyznaje przedstawicielowi ustawowemu kompetencję do reprezentowania strony stosunku pracy przy dokonywaniu czynności rozwiązującej, dla której podstawę stanowi inny przepis ustawy. Kwestia jest zbyt złożona, by ją rozważać w tym opracowaniu. W razie przyjęcia drugiego ze wskazanych poglądów, gdyby podstawą rozwiązania umowy miał być przepis pozwalający na jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, należałoby odmiennie oceniać moment rozpoczęcia biegu terminu miesięcznego w stosunku do przedstawiciela ustawowego osoby ograniczonej w zdolności do czynności prawnych. Przedstawiciel ustawowy może bowiem dowiedzieć się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy w innym momencie niż strona, którą reprezentuje, a ponadto nie może sam złożyć

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz musi wystąpić do sądu opiekuńczego o wyrażenie zgody na dokonanie tej czynności. Dopiero zatem od uprawomocnienia się postanowienia sądu zezwalającego na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia biegnie miesięczny termin do rozwiązania tej umowy.

Osoba fizyczna będąca pracodawcą również może na podstawie art. 3¹ § 2 k.p. wyznaczyć do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy inną osobę, np. pełnomocnika.

We wszystkich wskazanych powyżej sytuacjach, gdy jest więcej niż jeden organ czy osoba uprawniona do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (np. zarząd spółki i osoba wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, pracodawca będący osobą fizyczną i jego pełnomocnik itp.), termin do złożenia tego oświadczenia rozpoczyna bieg, gdy informacja o okolicznościach uzasadniających jego złożenie dotrze do któregośkolwiek z podmiotów kompetentnych do dokonania tej czynności.

Powzięcie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy oznacza uzyskanie wszystkich informacji niezbędnych do podjęcia decyzji, a więc nie tylko informacji o samym zdarzeniu, ale również o osobie odpowiedzialnej i innych okolicznościach, które decydują o możliwości rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym (np. dotyczących winy pracownika). Jak podnosi się w literaturze, chodzi o wiadomość skonkretyzowaną dotyczącą zarówno tego, kto dopuścił się naruszenia, jak i okoliczności przedmiotowych,

a w szczególności następstw zdarzenia, które decydują o kwalifikacji zachowania pracownika (np. wysokości szkody, która może się ujawnić po pewnym czasie od zdarzenia)¹⁶. Muszą to być wiadomości pewne, dlatego pracodawca może przeprowadzić postępowanie sprawdzające, dotyczące tych okoliczności. W orzecznictwie przyjmuje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. biegnie od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania sprawdzającego¹⁷. Jeśli miało miejsce zdarzenie, z którym może się wiązać rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, pracodawca powinien niezwłocznie wszcząć procedurę wyjaśniającą. Nie może on bowiem przez odwlekanie wszczęcia działań służących sprawdzeniu wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy wpływać na rozpoczęcie biegu terminu do rozwiązania umowy. Termin miesiąca co do zasady służy właśnie temu, by pracodawca sprawdził okoliczności i podjął decyzję o ewentualnym rozwiązaniu umowy o pracę, a jeśli w stosunku do pracownika zachodzi konieczność konsultacji zwolnienia ze związkiem zawodowym, przeprowadził tę konsultację. W razie zatem sporu i podniesienia przez pracownika zarzutu przekroczenia terminu sąd powinien zbadać, czy rzeczywiście do uzyskania pewnej informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie potrzebne było postępowanie sprawdzające i czy przeprowadzono je bez zbędnej zwłoki, a zatem czy pracodawca nie mógł wcześniej

¹⁶ K.W. Baran, *op. cit.*, uwaga 6.4 do art. 52.

¹⁷ Tak wyrok SN z dnia 26.03.1998 r., I PKN 5/98, OSNP 1999, nr 6, poz. 201.

uzyskać informacji niezbędnych do podjęcia decyzji o zwolnieniu. Dla biegu omawianego terminu nie ma znaczenia forma przekazania informacji o przyczynach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia¹⁸.

Przedmiotowy zakres niezbędnej do rozpoczęcia biegu terminu informacji o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia zależy od tego, jaka przyczyna rozwiązania zachodzi w danym przypadku. Jeśli podstawą rozwiązania umowy o pracę jest art. 52 § 1 pkt 2 k.p., czyli doszło do popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, początek biegu terminu zależy od tego, czy przestępstwo to jest oczywiste, czy też zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. W przypadku oczywistości przestępstwa termin miesięczny biegnie od dnia jego popełnienia czy ujawnienia. Jeżeli bowiem pracodawca prowadzi postępowanie dla ustalenia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona przestępstwa, zwykle wyklucza to, jak sądzę, cechę oczywistości. W przypadku gdy podstawą rozwiązania jest popełnienie przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem, termin miesięczny biegnie od dnia uzyskania przez pracodawcę informacji o wydaniu prawomocnego wyroku¹⁹.

¹⁸ K.W. Baran, *op. cit.*, uwaga 6.4 do art. 52.

¹⁹ Zob. L. Florek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 339.

Jeżeli podstawą rozwiązania umowy o pracę jest zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, termin ten biegnie od dnia dowiedzenia się przez pracodawcę o wydaniu prawomocnego orzeczenia sądu, decyzji właściwego organu, ewentualnie innym zdarzeniu pozbawiającym pracownika prawa do wykonywania określonych czynności.

Gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, należy wziąć pod uwagę to, jaki konkretnie obowiązek został naruszony. Jak wiadomo, przepisy prawa pracy nie zawierają katalogu takich obowiązków. Termin miesięczny biegnie najczęściej od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o dokonaniu naruszenia, np. o odmowie wykonania zgodnego z prawem i umową polecenia przełożonego. Jeśli naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu mimo obowiązku czynienia, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia²⁰. W przypadku naruszania przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym termin z rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika²¹.

²⁰ Wyrok SN z dnia 22.11.2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003, nr 21, poz. 517.

²¹ Wyrok SN z dnia 19.12.1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 631.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z dwóch powodów. Po pierwsze, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Tryb wydawania orzeczenia lekarskiego o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy²². Orzeczenia lekarskie są wydawane w formie zaświadczeń według wzoru określonego w załączniku do rozporządzenia, w którym lekarz stwierdza, że ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie konieczne jest przeniesienie do pracy na innym stanowisku na wskazany okres. Choć nie wynika to wprost ze wzoru, lekarz powinien wskazać nie tylko czas, na który należy pracownika przenieść do innej pracy, ale również moment, od kiedy powinno to nastąpić, gdyż tylko wówczas pracownik będzie

²² Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.

mógł skorzystać z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określonej w art. 55¹ k.p. Przepis ten stanowi bowiem, że prawo takie przysługuje tylko wówczas, gdy pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy. W literaturze pojawił się pogląd, że jeśli orzeczenie nie zawiera takiego terminu, pracodawca ma prawo żądać uzupełnienia orzeczenia lekarskiego²³. Należy jednak zauważyć, że przepisy wskazane powyżej nie przewidują trybu uzupełniania zaświadczenia jako odrębnego trybu postępowania, a zatem należy przyjąć, że uzupełnienia tego można skutecznie żądać w trybie zaskarżenia tego zaświadczenia. Pracownik, który żąda oznaczenia terminu, kwestionuje w istocie treść zaświadczenia w części dotyczącej okresu wskazanego w tym zaświadczeniu. Przepis stanowi, że pracownik lub pracodawca, który nie godzi się z treścią wydanego zaświadczenia, może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika biegnie od wskazanego w zaświadczeniu lekarskim dnia, w którym pracodawca miał obowiązek przenieść pracownika do innej pracy.

Drugą przesłanką uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika jest sytuacja, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych

²³ Tak A. Wypych-Żywicka, [w:] *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, Gdynia 2004, s. 288.

obowiązków wobec pracownika (art. 551 k.p.) Podstawowe obowiązki pracodawcy nie zostały w kodeksie pracy wymienione wprost, ale są omawiane szeroko w literaturze i orzecznictwie. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy zalicza się obowiązki ujęte w katalogu podstawowych zasad prawa pracy oraz wynikające z art. 22 k.p., stanowiące o istocie stosunku pracy, takie jak zatrudnianie i zapłata wynagrodzenia, a ponadto inne, mające charakter podstawowy ze względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy²⁴. Przykładowo można wskazać, że pracownik jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w związku ze stosowaniem przez pracodawcę mobbingu lub niewywiązywaniem się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. W takim przypadku pracownik powinien rozwiązać stosunek pracy najpóźniej w ciągu miesiąca od ostatniego zachowania, które stanowiło przejaw mobbingu²⁵. W sposób ciężki narusza swoje obowiązki względem pracownika pracodawca niewypłacający pracownikowi bez usprawiedliwionej przyczyny wynagrodzenia lub jego części. Naruszenie takie następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia (art. 85 § 1 k.p.) i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy

²⁴ Zob. M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika*, PiZS 1998, nr 6, s. 37; F. Małysz, *Pracownik rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia*, „Służba Pracownicza” 2008, nr 3, s. 16. W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy*, PiZS 1996, nr 6, s. 30 i nast.

²⁵ Tak A. Marek, *Mobbing: fakty i wyobrażenia (2)*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 8, s. 20.

liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.²⁶ W stosunku do wypłat niemających charakteru wynagrodzenia termin ten należy określić zgodnie z regulującymi je przepisami²⁷. Uogólniając, przyjmuje się, że „jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności”²⁸. Biorąc pod uwagę brak w kodeksie sankcji niedochowania przez pracownika omawianego terminu, prowadzący do wniosku o jego instrukcyjnym charakterze, kwestia ustalenia jego zachowania ma w istocie drugorzędne znaczenie. Praktyczna doniosłość ustalenia tej daty może pojawić się wówczas, gdy złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy nastąpiło po czasie na tyle długim, że pozwala to wnioskować, iż rozwiązanie umowy przez pracownika jest nieuzasadnione²⁹.

Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika następuje w drodze złożenia przez niego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jeśli pracownik jest osobą ograniczaną w zdolności do czynności prawnych, będzie miał do niego zastosowanie art. 22 k.p., należy zatem odnieść do niego

²⁶ Zob. wyrok SN z dnia 8.08.2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15–16, poz. 219 oraz A. Marek, *Skutki prawne niewypłacenia wynagrodzenia*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 2, s. 3 i nast.

²⁷ Np. w sprawie należności z tytułu podróży służbowych zob. wyrok SN z dnia 8.07.2009 I BP 5/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 69, s. 179.

²⁸ Tak K.W. Baran, *op. cit.*, uwaga 6.2 do art. 55 i wyrok SN z dnia 5.06.2007 r., III PK 17/07, LEX 551138.

²⁹ Zob. L. Florek, *op. cit.*, s. 367.

również zawarte wcześniej uwagi dotyczące dokonywania czynności przez pracodawcę będącego osobą fizyczną w związku ze stosowaniem art. 22 § 3 k.p.

Skutki niedochowania terminu

Obowiązek udowodnienia, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia nastąpiło z zachowaniem terminu, a więc i tego, kiedy dowiedziano się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie bez wypowiedzenia, spoczywa na stronie, która rozwiązała stosunek pracy. Kwestia ta staje się istotna, gdy zostanie podniesiony zarzut, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem miesięcznego terminu do dokonania tej czynności³⁰. Dotyczy to przede wszystkim pracodawcy, ponieważ tylko w jego przypadku naruszenie terminu skutkuje negatywnie. Naruszenie terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę stanowi naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Oświadczenie woli pracodawcy jest wówczas skuteczne, ale wadliwe, a zatem pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.). W razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem miesięcznego terminu kodeks pracy nie przewiduje, jak wspomniano, żadnej sankcji. Wynika to z językowej wykładni art. 61¹ k.p., który stanowi, że pracodawcy przysługuje

³⁰ Zob. M.T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 203.

roszczenie o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1³¹. W literaturze wskazuje się, że jeżeli przekroczenie terminu jest znaczne, może okazać się, że rozwiązanie umowy było nieuzasadnione³². Przyjmuje się również, że omawiana regulacja skutków wadliwego oświadczenia jest zupełna i nie ma podstaw, by w celu jej uzupełnienia sięgać na podstawie art. 300 k.p. do przepisów kodeksu cywilnego³³.

³¹ Tak R. Sadlik, *Odszkodowanie dla pracodawcy od byłego pracownika*, „Prawo Pracy” 2001, nr 1, s. 9. oraz L. Florek, *op. cit.*, s. 367.

³² L. Florek, *op. cit.*, s. 367.

³³ M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 429.