

Janusz Żołyński

Rozwiązanie stosunku pracy „za uprzedzeniem” w aspekcie teoretycznym i praktycznym

I. Uwagi ogólne

Do nawiązania stosunku pracy wymagane jest zgodne oświadczenie woli stron tego stosunku. Konsekwencją przyjętej zasady jest przyznanie stronom stosunku pracy możliwości swobodnego jego rozwiązania. Jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy jest uprzedzenie. Instytucji rozwiązania stosunku pracy „za uprzedzeniem” nie poświęca się w literaturze prawa pracy szerzej uwagi¹, a zagadnienie to jest wbrew pozorom istotne. Stanowisko to wynika z faktu, że obecnie w dobie gospodarki rynkowej coraz więcej pracowników:

- zostaje przejętych przez innych pracodawców w wyniku przejścia w całości lub w części zakładu pracy na innego pracodawcę, lub
- traci pracę w wyniku dokonywanych przez pracodawców zwolnień. Z kolei pracownicy pozbawieni pracy często odwołują się od rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) do sądu pracy, a w międzyczasie podejmują zatrudnienie u innego pracodawcy.

Instytucja nawiązania stosunku pracy „za uprzedzeniem” pozwala mianowicie:

- 1) w przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy przez pracodawcę i następnie uzyskania przez pracownika wyroku sądowego przywracającego go do pracy, na dokonanie w sposób szybki i bezproblemowy rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, u którego pracownik czasowo pozostawał w stosunku pracy (art. 48 § 2 i 57 § 1 k.p.);

¹ Zob. m.in. – B. Wagner, *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika za uprzedzeniem*, PiZS 1982, s. 6.

- 2) w przypadku przejęcia pracownika przez innego pracodawcę dokonanego w trybie art. 23¹ k.p. na rezygnację ze świadczenia pracy u przejmującego pracodawcy i tym samym na zakończenie dotychczas łączącego strony stosunku pracy.

Powyższe opracowanie jest próbą odpowiedzi pewne pytania związane z instytucją ustania² stosunku pracy „za uprzedzeniem”.

II. Ustanie stosunku pracy

Ustanie stosunku pracy jest szeroko rozumianą instytucją prawa pracy zmierzającą do zakończenia bytu prawnego łączącego pracownika i pracodawcę (co ilustruje w dalszej części artykułu poglądowy schemat). W wyniku ustania stosunku pracy dochodzi do „unicestwienia” łączącego pracownika i pracodawcę związku o charakterze zobowiązaniowym³.

Przepisy prawa pracy wyróżniają dwa sposoby ustania stosunku pracy:

- 1) w wyniku czynności prawnej,
- 2) w wyniku zdarzenia prawnego⁴.

W wyniku czynności prawnej stosunek prawny ustaje na podstawie rozwiązania, które przybiera dwie postacie:

- a) czynności prawnej dwustronnej (porozumienia stron),
- b) czynności prawnej jednostronnej, którą jest wypowiedzenie lub niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zwane w Kodeksie pracy rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia).

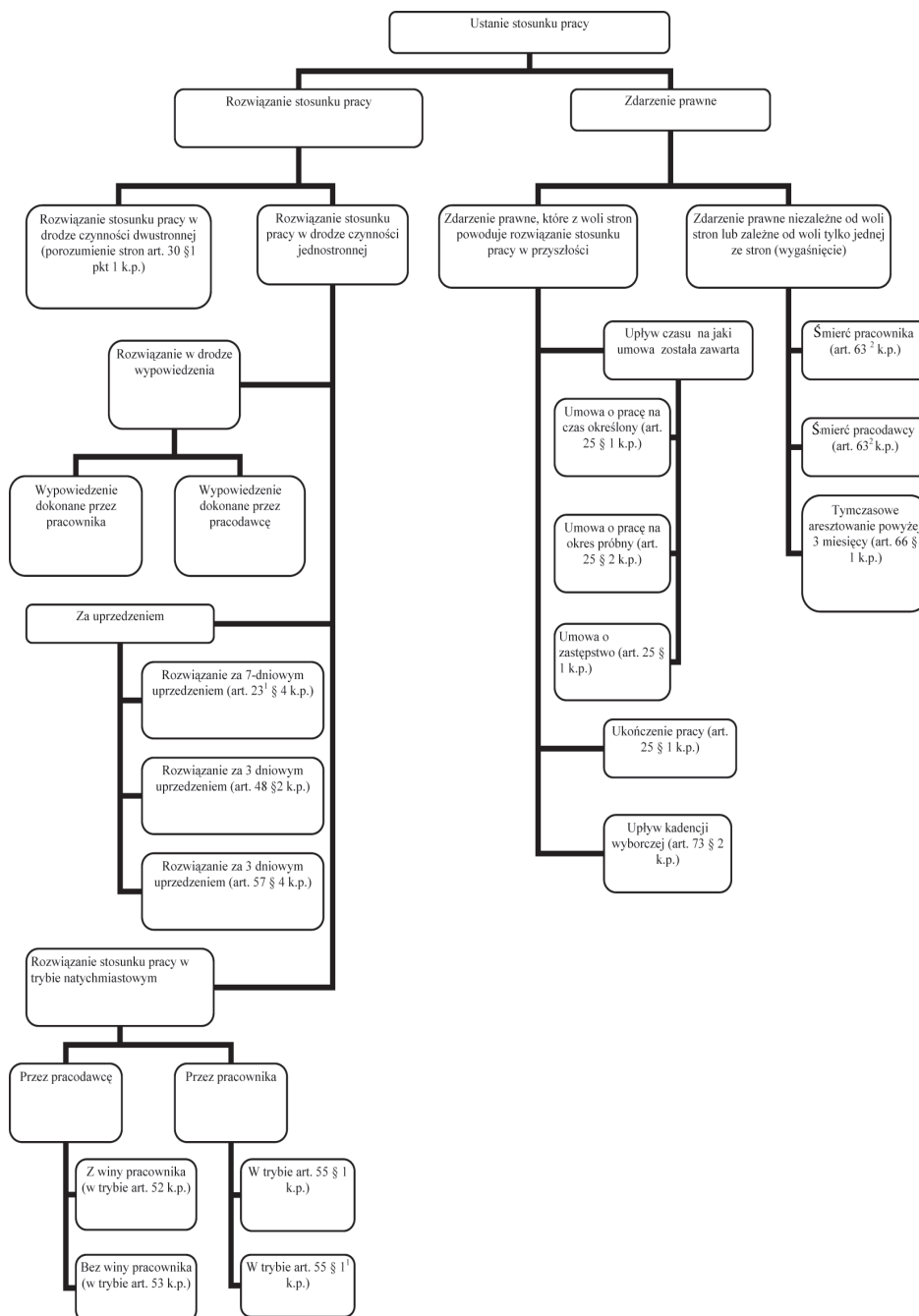
Z kolei ustanie stosunku pracy mogą „spowodować też rozmaite zdarzenia niebędące czynnościami prawnymi (oświadczeniami woli stron)”⁵. Wśród tych zdarzeń można wyróżnić następujące grupy:

² Szczegółowej i pogłębionej analizy ustania stosunku pracy dokonał Z. Sypniewski, *Fakty prawne powodujące ustanie stosunku pracy – charakterystyka ogólna*, [w:] T. Zieliński (red.), *Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej*, t. 6, Katowice 1983, s. 102–132.

³ Oczywiście nie mam tutaj na myśli stosunku zobowiązaniowego *sensu stricto* w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego, gdyż mimo że jest to stosunek dwustronnie zobowiązujący, to nie ma pełnej wzajemności świadczeń, np. pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy niezależnie od tego, czy pracownik w sposób staranny i sumienny wykonuje swoją pracę.

⁴ Na gruncie cywilistycznym fakty, z którymi norma prawna łączy powstanie, zmianę lub ustanie stosunku prawnego, nazywa się zdarzeniami prawnymi. A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1982, s. 105.

⁵ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II*, Warszawa-Kraków 1986, s. 56.



Źródło: opracowano i rozwinięto za: J. Żołyński, *Indywidualne prawo pracy w praktyce i w teorii*, Legnica 2005 r., s. 98–100 oraz A. Marek, J. Żołyński, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Bydgoszcz–Legnica 2004 r., s. 72–76.

- 1) zdarzenia, które z woli stron powodują rozwiązanie stosunku pracy w przyszłości (upływ czasu, na jaki umowa została zawarta, ukończenie pracy, do wykonania której umowę zawarto oraz upływ kadencji wyborczej),
- 2) zdarzenia niezależne od woli stron, bądź zdarzenia zależne wyłącznie od woli jednej ze stron, które prawo pracy określa mianem wygaśnięcia stosunku pracy (śmierć pracownika lub pracodawcy będącego osobą fizyczną czy 3 miesiące nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania)⁶. Ustanie stosunku pracy w wyniku wygaśnięcia następuje *ex lege*⁷.

Ustanie stosunku pracy według przepisów Kodeksu pracy, a właściwie przepisów prawa pracy, gdyż ustanie stosunku pracy regulują także inne akty prawne niż Kodeks pracy, ilustruje znajdujący się na poprzedniej stronie schemat⁸.

III. Rozwiązanie stosunku pracy w wyniku uprzedzenia; istota instytucji prawnej

Przepisy Kodeksu pracy w art. 30 § 1 zawierają katalog trybów rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę może zostać rozwiązana:

- a) za porozumieniem stron,
- b) w wyniku oświadczenia jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- c) w wyniku oświadczenia jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- d) z upływem czasu, na który umowa została zawarta, czy wreszcie
- e) z dniem ukończenia pracy, dla której została zawarta.

⁶ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2003, s. 90–91.

⁷ Polski system odbiega zdecydowanie od rozwiązań obowiązujących w systemach prawnych opierających się na zasadzie *common law*, np. obowiązującej w USA. W Stanach Zjednoczonych każda ze stron stosunku pracy ma prawo dowolnie zerwać umowę, na podstawie „dobrego powodu, złego powodu, albo bez powodu”. Otóż według teorii *employment at will*, która została po raz pierwszy przyjęta w wyroku w 1895 r. i która nadal stanowi podstawę orzekania sądów amerykańskich, jeżeli strony w umowie nie określiły czasu trwania umowy, każda z nich może ją zerwać w każdej chwili i bez żadnego uprzedzenia, nie naruszając w ten sposób żadnej normy prawnej ani nie stwarzając podstaw do odszkodowania. Zob. W. Świda, *Koncepcja «employment at will» w federalnym prawie Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2006, s. 269.

⁸ Schemat zawiera przypadki ustania stosunku pracy wyłącznie wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Szerzej w przedmiocie ustania (wygaśnięcia) stosunku pracy na podstawie innych aktów prawnych – zob. m.in. J. Żołyński, *Indywidualne prawo pracy w praktyce i w teorii*, Legnica 2005 r., s. 98–100 oraz A. Marek, J. Żołyński, *Rozwiązanie stosunku pracy*, Bydgoszcz–Legnica 2004 r., s. 72–76.

Rozwiązania umowy o pracę dokonuje się zatem w wyniku czynności prawnej zarówno jednostronnej, jak i dwustronnej. Jest to katalog zamknięty⁹, choć przepis ten pomija w swojej treści formę „likwidacji” stosunku pracy w wyniku czynności prawnej poprzez tzw. uprzedzenie. Z tego też powodu może powstać wątpliwość, czy ustanie stosunku pracy w tym trybie jest odrębnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, czy też zdarzeniem rozwiązującym umowę o pracę przewidzianym w art. 30 k.p.

Problem ten został w doktrynie rozstrzygnięty przez B. Wagner¹⁰, która uznała, że uprzedzenie (odnośnie art. 48 § 2 k.p.) należy kwalifikować jako oświadczenie woli rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3), a więc w trybie natychmiastowym (J.Ż.). Stanowisko powyższe wynika z faktu, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym może być dokonane z zastrzeżeniem terminu. Otóż rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest skutecznie nie tylko z chwilą złożenia oświadczenia woli, lecz także może nastąpić później, w terminie wskazanym przez stronę dokonującą tej czynności. Za stanowiskiem tym przemawia również fakt, i nie jest to rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron, ponieważ jest to czynność jednostronna oraz nie jest to wypowiedzenie, gdyż nie występuje (nie jest zachowany) okres wypowiedzenia. Analizując zagadnienie rozwiązania stosunku pracy w wyniku uprzedzenia należy zauważyć, że:

- 1) z teoretycznego punktu widzenia w literaturze powstało zagadnienie, czy rozwiązanie stosunku pracy w wyniku uprzedzenia jest oświadczeniem woli, czy też oświadczeniem wiedzy oraz czy jest to czynność prawna, czy też czynność faktyczna. Przywołana już B. Wagner, stawiając te pytania i udzielając na nie odpowiedzi wyraźnie uznała, że „uprzedzenie jest oświadczeniem woli skierowanym na rozwiązanie umowy o pracę. Jest ono czynnością prawną jednostronną, dokonaną z zamiarem wywołania skutku prawnego – ustania stosunku pracy”¹¹.

⁹ A. Sobczyk stwierdza w komentarzu do art. 30 k.p., że katalog zdarzeń powodujących rozwiązanie umowy o pracę jest zamknięty; zob.: K.W. Baran, E. Chmielek-Łubińska, D. DÖrre-Nowak, L. Mitrus, T.M. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, M. Wandzel, *Kodeks pracy 2009. Komentarz pod red. B. Wagner*, Warszawa 2009, s. 201. Z kolei Z. Góral uznaje, że: „Sposób jego sformułowania (tj. art. 30 k.p. – J. Ż.) zdaje się świadczyć o tym, że jest to katalog zamknięty” [w:] *Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana*, Warszawa 2012, s. 229. W starszej literaturze – zob. A. Filcek, W. Formański, M. Piekarski, S. Rejman, F. Rusek, Z. Salwa, K. Zieliński, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979 r, s. 56.

¹⁰ B. Wagner, *Rozwiązanie umowy...*, *op. cit.*, s. 50.

¹¹ Zasadnicza różnica między oświadczeniem woli i oświadczeniem wiedzy polega na objęciu (lub nie) wolą działającego skutków tego działania (B. Wagner *Rozwiązanie...*, *op. cit.* s. 50). Oświadczeniem woli będzie tylko taki jej przejaw, który wyraża w sposób dostateczny zamiar

- 2) ustanie stosunku pracy w trybie uprzedzenia dotyczy wyłącznie stosunków pracy opartych na umowie o pracę. Umożliwia zatem rozwiązanie każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju.
- 3) przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę za uprzedzeniem przyjmują zastosowaną w innych przepisach¹² Kodeksu pracy fikcję prawną. Sprowadza się ona do uznania, że pomimo iż rozwiązania stosunku pracy dokonał pracownik, to rozwiązanie za uprzedzeniem traktowane jest jak wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę. Odnosi się to zarówno do przypadku, gdy pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę niezgodnie z prawem w wyniku wypowiedzenia, jak i niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym (także tutaj poprzez art. 57 § 4 k.p. następuje odwołanie do fikcji prawnej przyjętej w art. 48 § 2 k.p.).

IV. Zakres zastosowania rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem

Należy wyraźnie zaznaczyć, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie uprzedzenia¹³ może być dokonane **tylko i wyłącznie przez pracownika**, przy czym instytucja ta na gruncie polskiego prawa pracy ma zastosowanie w bardzo ograniczonym zakresie.

Otóż pracownik może rozwiązać umowę o pracę stosując uprzedzenie w następujących sytuacjach:

- 1) Po pierwsze dotyczy to sytuacji, gdy pracownik, który po niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy przez dotychczasowego pracodawcę podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, a następnie pozwał byłego pracodawcę i na podstawie prawomocnego orzeczenia sądownego ma możliwość powrotu do pracy u niego (art. 48 § 2 k.p.). Dotyczy

wywołania skutku prawnego w postaci ustanowienia, zmiany lub zniesienia stosunku prawnego (A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1982, s. 246). Oświadczenia wiedzy (zawiadomienia) nie są przejawem woli działającego, ale przejawem jego wiadomości dotyczących pewnego zdarzenia lub stanu. Zob. S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. I, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1974, s. 201 oraz A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1972, s. 102.

¹² Przepisy Kodeksu pracy przyjmują podobną formę fikcji prawnej m.in. w następujących artykułach: 55 § 3 i 97 § 3.

¹³ Ustanie stosunku pracy „za uprzedzeniem” nie jest instytucją prawną występującą jedynie w przepisach polskiego Kodeksu pracy. Rozwiązanie to obowiązywało również w byłej Czechosłowacji i byłej Niemieckiej Republice Demokratycznej (dla przykładu według kodeksów pracy tych krajów dotyczyło ustania stosunków pracy zawartych na czas oznaczony z terminem określonym pośrednio – poprzez wskazanie celu zatrudnienia lub pracy, która miała być wykonana – niezbędne było uprzedzenie o upływie tego terminu), B. Wagner, *Rozwiązanie umowy...*, *op. cit.*, s. 49.

to zarówno bezprawnego rozwiązania stosunku pracy w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę, jak i w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika (art. 52 k.p.) oraz rozwiązania stosunku pracy w samym trybie umowy o pracę bez winy pracownika (art. 53 k.p.).

- 2) Po drugie dotyczy to pracownika, który w wyniku przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę nie zamierza kontynuować stosunku pracy u przejmującego pracodawcy¹⁴. Zagadnienie to normuje art. 23¹ § 4 k.p., zgodnie z którym pracownik w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może rozwiązać umowę o pracę za 7-dniowym uprzedzeniem.
- 3) W literaturze prawa pracy można spotkać się również z poglądem, że specyficznym rodzajem rozwiązania umowy o pracę za uprzedzeniem jest rozwiązanie umowy o pracę zawartej na zastępstwo za 3-dniowym okresem wypowiedzenia¹⁵. Formułując ten pogląd L. Florek uznał, że: „Omawiany przepis wprowadza dodatkowo możliwość jej [umowy o pracę] wcześniejszego wypowiedzenia. Nie ma przeszkód, aby stosować go również w związku z zakończeniem zastępstwa. Wtedy wypowiedzenie pełniłoby rolę swego rodzaju uprzedzenia o rozwiązaniu umowy z mocy prawa”. W tym miejscu należy wskazać, że umowa o zastępstwo ma charakter umowy terminowej, co oznacza, że z dniem, w którym zastępowany pracownik powróci do pracy, rozwiązuje się ona z mocy prawa. Nie jest do tego potrzebne żadne odrębne oświadczenie woli złożone przez pracodawcę. Dotyczy to także pracownika – kobiety w ciąży – która w chwili powrotu zastępowanego pracownika znajdowałaby się w 3. miesiącu ciąży („zwykła” terminowa umowa o pracę uległaby z mocy prawa przedłużeniu do dnia porodu). W umowie o zastępstwo strony mogą przewidzieć jej wypowiedzenie. Okres 3-dniowego wypowiedzenia (który obejmuje wyłącznie dni robocze) pełni bowiem rolę swoistego rodzaju uprzedzenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę. Powoduje to, że instytucję uprzedzenia, jako sposób rozwiązania stosunku pracy, mógłby wyjątkowo zastosować również pracodawca.

¹⁴ Pracownikowi, który w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę skorzystał z możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.), nie przysługuje odszkodowanie. Zob. uchwała SN z 10 października 2000 r., III ZP 24/00, OSNIAPiUS z 2001 r., nr 3, poz. 63.

¹⁵ L. Florek, [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka*, Warszawa 2009 r., s. 238.

- 4) Do instytucji uprzedzenia „upodabnia się” moim zdaniem *de facto* rozwiązanie stosunku pracy przewidziane w art. 22 § 3 k.p. (choć pogląd ten może być kontrowersyjny). Stanowisko swoje argumentuję w ten sposób, że zgodnie z tym przepisem przedstawiciel ustawowy pracownika mającego ograniczoną zdolność do czynności prawnych może za zezwoleniem sądu opiekuńczego rozwiązać stosunek pracy, gdy sprzeciwia się on dobru tego pracownika (choroba pracownika, niedorozwój umysłowy, pijaństwo, narkomania czy występowanie szczególnych uzdolnień pracownika, które powodują, że pracownik w zawartym stosunku pracy zdolności te traci, nie rozwija się – np. wybitnie uzdolniony muzycznie uczeń po ukończeniu gimnazjum zatrudnia się w celu przyuczenia do zawodu murarza)¹⁶.

Rozpatrując problematykę wyrażoną w art. 22 § 3 k.p., należy wyraźnie wskazać, że zarówno Kodeks rodzinny i opiekuńczy, jak i Kodeks pracy nie stanowią, w jakim trybie może nastąpić rozwiązanie stosunku pracy. Z uwagi na interes osoby mającej ograniczoną zdolność do czynności prawnych należy przyjąć, że sąd opiekuńczy może zezwolić na rozwiązanie stosunku pracy nawet ze skutkiem natychmiastowym¹⁷.

Uważam zatem, że jeżeli w orzeczeniu sądu nie zostałyby wskazane, iż rozwiązanie winno być dokonane ze skutkiem natychmiastowym, przedstawiciel pracownika z ograniczoną zdolnością do czynności prawnych może dokonać tego za kilkudniowym „uprzedzeniem”. Może mianowicie wskazać, w jakim terminie od zapadnięcia orzeczenia sądowego i złożenia przez przedstawiciela ustawowego oświadczenia stosunek pracy zostaje rozwiązany. Nie widzę żadnych przeszkód prawnych, aby w takiej sytuacji, gdy oświadczenie przedstawiciel ustawowy złożył np. w dniu 15. danego miesiąca, umowa o pracę uległa rozwiązaniu z końcem tego miesiąca.

¹⁶ Artykuł ten dotyczy wszystkich osób mających ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a w szczególności, używając pojęcia cywilistycznego – małoletnich. „Obejmuje nim zatem zarówno przypadki zatrudniania młodocianych, tj. osoby w wieku 16–18 lat, jak i dzieci”, S. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005 r., s. 93. Na marginesie należy wskazać, że w uchwale z dnia 26 stycznia 1982 r. (V PZP 8/81, OSNC 1982, z. 7, poz. 94) SN uznał, że umowa o pracę zawarta z małoletnim jest ważna, choć prawnie wadliwa i wymaga wypowiedzenia przez zakład pracy, a małoletni winien być odsunięty od pracy. Zawarcie umowy o pracę z małoletnim wbrew ustawowemu zakazowi nie jest zagrożone sankcją bezwzględnej nieważności, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2003, s. 238.

¹⁷ Pogląd taki wyrażają między innymi starsze opracowania – A. Filcek, W. Formański, M. Piarkowski, S. Rejman, F. Rusek, Z. Salwa, K. Zieliński, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979 r., s. 42–43.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że pracownik młodociany nie powinien kontynuować faktycznie pracy – do czasu formalnego rozwiązania umowy o pracę pracownik winien być odsunięty od jej świadczenia (oczywiście, zgodnie z art. 80 k.p. za okres nieświadczenia pracy pracownik taki nie otrzymałby wynagrodzenia).

Stanowisko moje wynika z faktu, że ze względu na szeroko rozumiane dobro młodocianego pracownika nie powinien on po zapadnięciu orzeczenia sądowego i złożeniu oświadczenia przez jego przedstawiciela ustawowego świadczyć pracy.

V. Forma i tryb rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem

Przepisy prawa pracy wprost nie określają formy prawnej oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za uprzedzeniem. Tym niemniej, skoro uprzedzenie jest rozwiązaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym, to zgodnie z art. 30 § 3 k.p. czynność ta winna być dokonana w formie pisemnej. Brak zachowania formy pisemnej w żadnym wypadku nie powoduje jednak z mocy prawa nieważności dokonanej przez pracownika czynności prawnej, co z jednej strony jest przejawem ochrony interesów pracowniczych, a z drugiej zapewnia porządek w stosunkach pracy (rozwiązanie stosunku pracy „za uprzedzeniem” może być zatem dokonane w każdej formie: ustnie, faksem, sms-em itp.).

Nie jest to bowiem szczególna forma, której niezachowanie pociąga za sobą nieważność czynności prawnej (*ad solemnitatem*), ani forma pisemna (*ad probationem*), której niezachowanie zgodnie z art. 74 k.c. skutkuje utratą w sporze sądowym możliwości dopuszczenia dowodu ze świadków na okoliczność dokonania tej czynności. (Zgodnie z art. 473 k.p.c. niezachowanie formy pisemnej nie ogranicza dopuszczalności prowadzenia dowodu ze świadków i z przesłuchania stron przed sądem pracy).

A zatem niezachowanie przez pracownika formy pisemnej do złożenia oświadczenia woli o ustaniu stosunku pracy za uprzedzeniem powoduje, że oświadczenie to jest zawsze skuteczne, pod warunkiem że pracodawca (adresat oświadczenia woli) miał możliwość zapoznania się z jego treścią. Oczywiście brak formy pisemnej pozbawia jednak pracownika dogodnego środka dowodowego, jakim jest dowód z dokumentu (art. 245 k.p.c.).

W razie więc zaistniałego sporu sądowego, zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za uprzedzeniem spadnie wyłącznie na pracownika, co z formalno-prawnego punktu widzenia sprawia, że udowodnienie złożenia tego oświadczenia stawia go w trudniejszej sytuacji.

Jak już wskazano wcześniej, pracownik, wobec którego sąd uznał, że pracodawca w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z nim umowę o pracę i przywrócił go do pracy, ma „zagwarantowane” prawo powrotu celem kontynuowania pracy u pierwotnego pracodawcy. Może zaistnieć również i taka sytuacja, że pracownik przywrócony do pracy u pierwotnego pracodawcy nie rozwiąże dotychczasowej umowy o pracę. Przypadek taki będzie miał miejsce wtedy, gdy pracownik powróci do pracy u pierwszego pracodawcy i nie skorzysta z rozwiązania stosunku pracy „za uprzedzeniem” u dotychczasowego pracodawcy¹⁸. Prawo pracy dopuszcza bowiem, aby pracownik pozostawał w stosunku pracy u dwóch pracodawców jednocześnie¹⁹.

Pracownik zamierzający skorzystać z uprzedzenia zobligowany jest przestrzegać pewnych terminów. Otóż, zgodnie z art. 48 § 2 k.p. może on rozwiązać umowę o pracę za 3-dniowym uprzedzeniem (w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy), a z kolei art. 23¹ § 4 k.p. wprowadza 7-dniowy termin uprzedzenia. Termin 3- i 7-dniowy uprzedzenia należy traktować jako „okres wypowiedzenia”, z tego też względu okresy te są dla pracownika normalnymi dniami świadczenia pracy. Nie może on zatem zaprzestać wykonywania powierzonej mu pracy. Jeżeli zatem po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za uprzedzeniem pracownik zaprzestanie świadczenia pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jak z powyższego wynika, przepisy Kodeksu pracy nie wprowadzają jednego terminu do rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem. Terminy są bowiem dwa²⁰. *De lege ferenda* uważam, że należałoby ujednoclić termin do dokonania tej czynności, gdyż żadne przesłanki merytoryczne ani praktyczne nie przemawiają za takim uregulowaniem. Wprowadzanie w jednym akcie prawnym, jakim jest Kodeks pracy, dwóch terminów do rozwiązania stosunku pracy

¹⁸ Oczywiście jest to rozważanie czysto teoretyczne, gdyż pracownikowi będzie niezmiernie trudno świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu u dwóch pracodawców jednocześnie.

¹⁹ Na temat możliwości pozostawania w stosunku pracy u jednego pracodawcy na podstawie dwóch i więcej umów o pracę – zob. J. Żołyński, *Dopuszczalność zawierania przez pracownika z tym samym pracodawcą więcej niż jednej umowy o pracę*, [w:] L. Szot, *Trwałość zatrudnienia pracownika. Zarys problematyki*, Wrocław 2008.

²⁰ Termin 3-dniowy i 7-dniowy należy liczyć jak w Kodeksie cywilnym, czyli 3 lub 7 kolejnych dni (art. 111 k.c.). Zgodnie z tym przepisem termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia. Nie ma więc tutaj takiej osobnej regulacji, jak np. w art. 30 § 2¹ k.p., gdzie wskazano, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przy wypowiedzeniu tygodniowym termin upływa zawsze w sobotę. Stąd termin 3- lub 7-dniowy może upłynąć zarówno w tzw. dzień roboczy, jak i teoretycznie w dniu wolnym od pracy (niedzielę czy święto, przy założeniu, że oświadczenie pracownika zostało np. złożone pracodawcy w niedzielę, jeżeli ten dzień był normalnym dniem jego pracy).

za uprzedzeniem jest bowiem przejawem niejednolitego traktowania powyższej instytucji prawa pracy²¹.

Osobno stoję na stanowisku, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę w formie uprzedzenia może być złożone adresatowi tego oświadczenia, tj. pracodawcy, w każdym czasie, a więc nie tylko w okresie świadczenia pracy.

Z tego też względu może mieć miejsce także w okresie niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą, jak i usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu każdego rodzaju urlopu – wypoczynkowego, okolicznościowego, macierzyńskiego, bezpłatnego (w tym również urlopu bezpłatnego udzielonego w trybie art. 174¹ k.p.)²² itp.

Należy ponadto zwrócić uwagę, że:

- jeżeli pracownik nie dokonał rozwiązania stosunku pracy za uprzedzeniem w terminie 7 dni od dnia przywrócenia do pracy,²³ uprawnienie jego wygasa. Jest to więc termin zawity;

²¹ W literaturze rozwiązanie umowy o pracę w trybie uprzedzenia dokonanego na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. budzi kontrowersje i jest krytycznie oceniane z punktu widzenia równości stron (A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, s. 91). Niektórzy autorzy w ogóle kwestionują potrzebę takiej regulacji z uwagi na funkcję ochronną prawa pracy. (zob. A. Tomanek, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 176–183). Wyraża się opinię, że wykracza ona wyraźnie poza podstawowy cel regulacji przejścia zakładu pracy, którym jest ochrona pracownika przed skutkami transferu. Ochrona pracownika przed niepożądaną zmianą pracodawcy jest zapewniona przez prawo wypowiedzenia umowy o pracę (Z. Hajn, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, [w:] R. Rączka (red.), *Kodeks pracy po zmianach*, Warszawa 1997, s. 134 oraz Z. Hajn, *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, PiZS, 1996, nr 10, s. 28). Uznaje się bowiem, że daje to pracownikom szerokie i niczym nieuzasadnione możliwości rozwiązania umowy o pracę. Termin 7-dniowy nie daje mianowicie pracodawcy, któremu nie można przypisać tutaj żadnej winy, jakichkolwiek szans zatrudnienia nowego pracownika w miejsce zwolnionego.

Z kolei H. Lewandowski wyraża pogląd, że wprowadzenie regulacji, iż dopiero po dokonaniu transferu przedsiębiorstwa pracownicy mają możliwość rozwiązania umowy o pracę, jest sprzeczne z zasadą wolności pracy. Zasada ta bowiem opiera się na założeniu, że pracownik winien mieć zapewniony swobodny wybór pracy i nie można go zmuszać do świadczenia pracy na rzecz podmiotu, „z którym nie nawiązałby stosunku pracy” [H. Lewandowski, *Restrukturyzacja przedsiębiorstw a prawo pracy (indywidualne i zbiorowe) w Polsce*, A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2006, s. 108].

²² Szerokiej analizy urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174¹ k.p. dokonał autor w opracowaniu *Urlop bezpłatny udzielany przez pracodawcę w trybie art. 174¹ k.p. – aspekty praktyczne*, PiZS, 2010, nr 8.

²³ *Per analogium* – W sytuacji opisanej w art. 48 k.p. chodzi o oświadczenie pracownika o gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy. Niezwłoczność w rozumieniu tego przepisu nie jest niweczona przez stan choroby pracownika uniemożliwiający stawienie się do pracy w terminie 7-dniowym – zob. wyrok SN z 11 maja 2009 r., I PK 223/08, MPP z 2010 r., nr 1.

- nie jest przy tym istotne, aby 3-dniowy termin uprzedzenia mieścił się w 7-dniowym terminie do jego złożenia, pod warunkiem że samo oświadczenie woli dotrze do pracodawcy w ciągu 7 dni od dnia przywrócenia. Stąd faktycznie termin uprzedzenia może upłynąć po siódmym dniu od przywrócenia do pracy²⁴.

VI. Funkcje ustania stosunku pracy za uprzedzeniem

Institucja rozwiązywania stosunku pracy za uprzedzeniem realizuje – moim zdaniem – jedną z zasadniczych funkcji prawa pracy,²⁵ a mianowicie *funkcję ochronną*. Funkcja ta polega „...na działaniu norm prawa pracy w sposób zabezpieczający interesy pracownika...”²⁶. Zapewnia bowiem praktycznie w sposób natychmiastowy:

- a) W przypadku zmian podmiotowych występujących po stronie pracodawcy (art. 23¹ k.p.) możliwość rozwiązania stosunku pracy i *de facto* niekontynuowania przez pracownika zatrudnienia w nowym podmiocie (oczywiście na dotychczasowych warunkach). Realizować zatem będzie zasadę dobrowolności świadczenia pracy (art. 11 k.p.) – przy przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę pracownik, pomimo tzw. automatyzmu, może zrezygnować z kontynuowania świadczenia pracy, bez żadnych konsekwencji prawnych. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że pracownicy z trybu ustania stosunku pracy za uprzedzeniem mogą skorzystać w okresie 2 miesięcy od dnia przejścia ich przez nowego pracodawcę (art. 23¹ § 4 k.p.). Oznacza to tym samym, że jeżeli warunki pracy pracownika przejętego przez nowego pracodawcę uległyby znacznemu (poważnemu) pogorszeniu, to pomimo rozwiązania umowy o pracę za uprzedzeniem może on domagać się odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.²⁷ Zdaniem SN, odmowa przyjęcia nowych, sztywniejszych warunków pracy, jak również nieprzyjęcie warunków z jakiegoś powodu wyraźnie niedogodnych dla pracowni-

²⁴ B. Wagner, *Rozwiązanie umowy...*, s. 52 oraz A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy...*, *op. cit.*, s. 91.

²⁵ Na temat funkcji prawa pracy pisali między innymi: W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, PiP, 1971, nr 3–4, s. 567 i nast., T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 39 i nast., Z. Salwa, *Organizacyjna funkcja prawa pracy*, „Studia Prawnicze”, 1986, nr 3–4, Z. Salwa, M. Matej (red.), *Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy w Polsce i Europie*, Warszawa 1997, s. 51 i nast., W. Muszalski, *Przemiany funkcji ochronnej i organizacyjnej w prawie pracy*, PiZS, 1995, nr 3, s. 11 i nast., G. Goździewicz, *Funkcje prawa pracy w nowym ustroju w Polsce*, [w:] B.M. Ćwiertniak (red.), *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, Opole 1998, s. 29 i nast.

²⁶ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986 r., s. 39.

²⁷ Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09 OSN IPUSiSP 2011/3–4/32.

ków, mogą być uznane za przyczyny leżące wyłącznie po stronie zakładu pracy. Odprawa nie będzie jednak przysługiwała, jeżeli pracownik dokona rozwiązania umowy o pracę za uprzedzeniem jedynie z przyczyn leżących po stronie pracownika (np. zamiaru zmiany pracy).

- b) Na podstawie prawomocnego orzeczenia sądowego – rozwiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą i powrót do pracy u pracodawcy, który rozwiązał uprzednio stosunek pracy z tym pracownikiem (art. 48 § 2 i 57 §1 k.p.). Realizowana więc będzie zasada prawa do pracy (art. 10 k.p.) – w wyniku przywrócenia do pracy u pierwotnego pracodawcy pracownik ma zagwarantowaną możliwość jej kontynuowania na dotychczasowych warunkach (z reguły lepszych niż praca świadczona u dotychczasowego pracodawcy).

W pewnym zakresie instytucja ustania stosunku pracy realizuje także *funkcję organizacyjną*, która polega na wprowadzeniu ładu w stosunkach społecznych²⁸. Ład ten rozumieć należy w ten sposób, że nie zachodzi potrzeba wypowiedzania przez pracownika dotychczasowej umowy o pracę lub *de facto* „porzucania” dotychczasowego stosunku pracy, a także „zostają uporządkowane” sprawy u pracodawcy związane z zatrudnieniem, z którego pracownik rezygnuje.

VII. Inne zagadnienia związane z zakończeniem stosunku pracy „za uprzedzeniem”

Wraz z zakończeniem stosunku pracy w wyniku rozwiązania „za uprzedzeniem” rzeczą oczywistą jest, że pracodawca, wobec którego pracownik zastosował rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, winien jest takiemu pracownikowi wydać stosowne świadectwo pracy. Wymóg ten wynika wprost z art. 97 k.p., który stanowi, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Ponadto pracodawca ten – na mocy art. 171 § 1 k.p. – winien również wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę na fakt, że pracownik i pracodawca winni również dokonać stosownych pomiędzy nimi rozliczeń (np. rozliczyć koszty podróży służbowych, mienie powierzone, czy też sfinansowane przez pracodawcę koszty podnoszenia kwalifikacji zawodowych ujętych w stosownej umowie zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem).

²⁸ *Ibidem*, s. 40.

Rozpatrując instytucję uprzedzenia, należy także odnieść się do zagadnienia trwałości umownych klauzul o zakazie konkurencji, zawieranych w trybie art. 101² k.p., w sytuacji gdy pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Otóż w wyniku takich klauzul pracownik po zakończeniu stosunku pracy przez określony czas, wskazany w umowie o zakazie konkurencji, zobligowany jest do niepodjęcia zatrudnienia konkurencyjnego, za stosownym odszkodowaniem. Powstaje pytanie: czy umowa o zakazie konkurencji obowiązuje także w przypadku rozwiązania umowy o pracę „za uprzedzeniem”? Na tak postawione pytanie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Przywołany artykuł Kodeksu pracy używa określenia „po ustaniu stosunku pracy”, a rozwiązanie umowy o pracę „za uprzedzeniem”, jak wskazano, jest jedną z form ustania stosunku pracy. Artykuł ten nie dokonuje rozróżnienia, czy stosunek pracy ustał z powodu wygaśnięcia (zdarzenia prawnego), czy też w wyniku jedno- lub dwustronnej czynności prawnej, a więc każde ustanie stosunku pracy (oczywiście za wyjątkiem śmierci pracownika lub pracodawcy będącego osobą fizyczną, gdy spadkobiercy nie będą kontynuowali za niego działalności) zachowuje w mocy postanowienia umowy o zakazie konkurencji²⁹.

VIII. Zakończenie

Instytucja rozwiązania umowy o pracę „za uprzedzeniem” nie jest szczególnym rodzajem zakończenia łączącego pracownika i pracodawcę stosunku pracy. Jest to rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z „zastrzeżeniem terminu”. Można zatem użyć określenia, że Kodeks pracy dopuścił możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie „uproszczonym”. Rozwiązanie umowy o pracę „za uprzedzeniem” pozwala mianowicie na szybkie, bezproblemacyjne (brak okresu wypowiedzenia), bezkonfliktowe, a także bez konsekwencji prawnych dla pracownika, zerwanie łączącej go więzi z pracodawcą i, co istotne, umożliwia rozwiązanie każdej umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju. Zapewnia jednocześnie szeroko rozumianą ochronę interesów pracowniczych, a także wprowadza szeroko rozumiany porządek organizacyjny w stosunkach pracy. Dlatego przyjęcie w Kodeksie pracy tej instytucji należy generalnie uznać za właściwe.

²⁹ Szerzej na temat skutków związanych z wygaśnięciem stosunku pracy z powodu śmierci pracownika lub pracodawcy – zob. T. Liszcz, *Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy*, PiZS 1997, nr 7–8, *passim*.

Streszczenie

Rozwiązanie stosunku pracy „za uprzedzeniem” w aspekcie teoretycznym i praktycznym

Rozwiązanie umowy o pracę za „uprzedzeniem” nie jest szczególnym rodzajem zakończenia stosunku pracy. Jest to jedynie rozwiązanie umowy o pracę w „szczególnym” trybie natychmiastowym, gdyż skutek ten następuje nie niezwłocznie, lecz po upływie kilku dni. W ten sposób można dokonać rozwiązania każdej umowy o pracę, niezależnie, czy jest to umowa zawarta na czas nieokreślony, czy też jest to umowa terminowa.

Summary

Job termination by „anticipating” in the theoretical and practical aspect

Termination of an employment contract with “prior notice” is not a particular form of employment relationship severance. It is a mere termination of an employment contract with “particular” immediate effect for its consequence occurs not immediately but after a few days. Thus, each employment contract may be terminated with prior notice irrespective of whether such a contract has been concluded for indefinite or definite period of time.

