



Warszawa, 11.06.03 r.

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Prof. dr Andrzej ZOLL

RPO-438241-VIII/03/JP

00-090 Warszawa
Al. Solidarności 77

Tel. centr. 551 77 00
Fax 827 64 53

Pan
prof. Jerzy HAUSNER
Minister Gospodarki,
Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

Analizując regulacje prawne przyjmowane w uchwalonych w ostatnich latach przez Sejm ustawach dotyczących reformy administracji publicznej dostrzegłem niepokojące zjawisko swoistego rodzaju „mody” na stosowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Pragnę przeto podzielić się refleksjami w tym zakresie.

Otóż zgodnie z art. 63 Kodeksu pracy umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Przypadkami określonymi w Kodeksie jest śmierć pracownika (art. 63¹), śmierć pracodawcy (art. 63²), nieobecność pracownika w pracy przez 3 miesiące z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66) oraz niezgłoszenie przez pracownika swego powrotu do pracy po urlopie bezpłatnym udzielonym w związku z wyborem na określone stanowisko, po ustaniu stosunku pracy z wyboru (art. 74).

Do typowych przykładów przepisów szczególnych, przewidujących wygaśnięcie stosunku pracy należy art. 121 ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP (Dz.U. z 1992 r. Nr 4, poz. 16 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy wygasa w przypadku niezgłoszenia się pracownika w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby wojskowej do pracodawcy, który zatrudniał go przed powołaniem do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej.

Wygaśnięcie stosunku pracy jest to ustanie stosunku pracy z mocy zdarzenia określonego w ustawie, nie będącego czynnością prawną. Wygaśnięcie stosunku pracy następuje z chwilą, gdy zaistniało zdarzenie będące według ustawy taką właśnie przyczyną zakończenia stosunku pracy. Żadna ze stron nie może zatem

uchylić tego skutku, bowiem wspomniane zdarzenia wywołują same przez się skutek w postaci ustania stosunku pracy.

Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy powoduje, że pracodawca faktycznie nie ma żadnych możliwości korzystania z prawem określonego władztwa, bo żaden zakres takiego władztwa nie został przewidziany. Nie ma więc możliwości ani negatywnego ani pozytywnego ustosunkowania się do sytuacji prawnych powstałych z mocy samego prawa. Natura kształtowanych w związku z wygaśnięciem stosunku pracy z mocy prawa stosunków prawnych jest tego rodzaju, że w rzeczywistości możliwość kwestionowania indywidualnych rozstrzygnięć nie istnieje, ponieważ takich rozstrzygnięć nie ma.

W mojej ocenie nie należy stawiać znak równości pomiędzy klasycznymi przypadkami wygaśnięcia stosunku pracy, o których mowa w Kodeksie pracy i przypadkami, gdy wygaśnięcie to nie jest związane z konkretnymi zdarzeniami wywołującymi skutek w postaci ustania stosunku pracy z mocy prawa i poprzedzone jest okresem, w którym pracodawca musi dokonać oceny kwalifikacji pracownika, przebiegu jego dotychczasowej pracy i podjąć decyzję o dalszym zatrudnieniu opartą na obiektywnych kryteriach. A z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w przypadkach wygaśnięcia stosunku pracy, o których mowa w art. 58 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.), w art. 71 ust. 3 ustawy z 1 marca 2002 r. o zmianach w organizacji i funkcjonowaniu centralnych organów administracji rządowej i jednostek im podporządkowanych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 25, poz. 253) i w art. 18 ust. 3 ustawy z 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy (Dz.U. Nr 41, poz. 361 ze zm.). Wszystkie te ustawy przyjęły zasadę wygasania stosunków pracy, jeżeli przed upływem określonego w nich terminu nie zostaną pracownikom zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia. Zaistniała zatem sytuacja charakterystyczna dla wypowiedzania pracownikom dotychczasowych warunków kształtujących stosunki pracy, bądź to w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 Kp), bądź to w drodze wypowiedzenia definitywnego, ze wszelkimi tego konsekwencjami.

Stosowanie instytucji wygaśnięcia stosunku pracy w wyżej opisanych sytuacjach spotkało się z krytyką pracowników urzędów administracji publicznej.

Wysunięte zastrzeżenia – poza trybem ustania stosunków pracy – dotyczą przede wszystkim zbyt krótkiego, bo najczęściej miesięcznego terminu na poszukiwanie nowej pracy w razie niezaproponowania przez pracodawcę nowych warunków pracy lub płacy lub ich nieprzyjęcia przez pracownika, braku odpraw dla pracowników odchodzących z pracy, jak to ma miejsce w przypadku ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy oraz wyłączenia – poprzez ustanie stosunku pracy ex lege – przepisów prawa pracy o szczególnej ochronie niektórych stosunków pracy mających zastosowanie przy wypowiedaniu umów o pracę. Dotyczy to w szczególności kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego oraz pracowników, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z ociążeniem tego wieku.

Wprowadzenie w ustawie szczególnej instytucji wygaśnięcia stosunku pracy wyłączającej tryb ustania stosunku pracy przyjęty w określonej pragmatyce pracowniczej pociąga również za sobą niekorzystne konsekwencje w zakresie niektórych uprawnień pracowniczych oraz zaliczanych do katalogu zabezpieczenia społecznego, np. prawa do świadczenia pieniężnego przez okres 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy z urzędnikiem państwowym, prawa urzędnika państwowego oraz pracownika samorządowego do wcześniejszej emerytury (vide art. 13¹ i art. 27 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych – Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm. oraz art. 23 ustawy z 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych – Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), czy prawa do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w ustawie z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514). Wskazane przepisy uzależniają bowiem prawo do w/w świadczeń od **rozwiązania stosunku pracy** z powodu likwidacji urzędu albo jego reorganizacji połączonej ze zmniejszeniem zatrudnienia lub uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie, **a nie jego ustania z mocy prawa (wygaśnięcia)**.

Przekazując powyższe zastrzeżenia pracowników administracji publicznej, które podzielam, uprzejmie proszę Pana Ministra, aby w ramach uzgodnień międzyresortowych bardziej rozważnie podchodzono do stosowania w ustawach szczególnych instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, ograniczając je do zupełnie niezbędnych przypadków, do których nie da się zastosować rozwiązań wynikających z obowiązujących pragmatyk pracowniczych, ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz Kodeksu pracy.

Pragnę podkreślić, że również Trybunał Konstytucyjny analizując zgodność z Konstytucją RP art. 58 ust. 1 cytowanej ustawy – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, wprowadzającego zasadę wygaśnięcia stosunków pracy z pracownikami z mocy prawa, w ustalonym w ustawie terminie stwierdził, że „taka zasada wzbudzała zawsze kontrowersje... Biorąc pod uwagę nadzwyczajność i wyjątkowość takiej zasady, ustawodawca nie powinien jej stosować, gdy nie usprawiedliwia tego potrzeba zabezpieczenia innych niż ochrona pracy, konkurencyjnych wartości konstytucyjnych” (wyrok TK z dnia 13 marca 2000 r. sygn. K. 1/99, OTK ZU Nr 2/32/2000, poz. 59, str. 245).

Z wyrazami szacunku

/-/