



Warszawa, 25/01/2008r.

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

RPO-579172-III/08/JP

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

Pani
Ewa KOPACZ

Minister Zdrowia

Szanowna Pani Minister

Jak donosi „Gazeta Prawna” z dnia 16 stycznia 2008 r. „w rządowym projekcie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej zakładającym przekształcenie szpitali w spółki zabrakło przepisów zapewniających programy osłonowe dla zwalnianych pracowników...Rząd proponuje, aby umowy z pracownikami szpitali wygasły już po sześciu miesiącach od dnia zmiany ich formy prawnej. To oznacza, że w tym czasie pracę stracą te osoby, z którymi szpital-spółka nie podpisze nowych umów.”

Informacja ta wzbudza niepokój Rzecznika Praw Obywatelskich a zarazem skłania do zasygnalizowania Pani Minister problemów, jakie niesie za sobą przewidywany tryb wygasania stosunków pracy.

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. 122 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem „pracodawca, który zatrudnił pracownika w dniu powołania do czynnej służby wojskowej, jest obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz wynagrodzenia, jeżeli w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia ze służby pracownik zgłosił się do tego zakładu w celu podjęcia pracy. Niezachowanie tego terminu powoduje

wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy."

Wygaśnięcie stosunku pracy jest to ustanie stosunku pracy z mocy zdarzenia określonego w ustawie, niebędącego 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.

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich nie należy stawiać znaku 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 oraz podjąć decyzję o dalszym zatrudnieniu opartą na obiektywnych kryteriach. A z taką właśnie sytuacją mielibyśmy do czynienia w przypadkach przekształcania szpitali w spółki prawa handlowego.

Przyjęcie zasady wygasania stosunków pracy, jeżeli przed upływem określonego w nich terminu nie zostaną pracownikom zaproponowane nowe warunki pracy/płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia oznacza zastosowanie tego nadzwyczajnego trybu ustania stosunku pracy w sytuacjach charakterystycznych 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.

Wygaśnięcie z pracownikiem zakładu opieki zdrowotnej stosunku pracy z mocy prawa (*ex lege*) spowoduje wyłączenie przepisów prawa pracy o szczególnej ochronie niektórych stosunków pracy mających zastosowanie przy wypowiedzaniu umów o pracę. Dotyczy to w szczególności kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego oraz pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Wprowadzenie w ustawie szczególnej instytucji wygaśnięcia stosunku pracy wyłączającej kodeksowy tryb rozwiązania stosunku pracy pociąga za sobą również niekorzystne konsekwencje w zakresie niektórych uprawnień pracowniczych wiążących się z rozwiązaniem, a nie ustaniem stosunku pracy oraz zaliczanych do katalogu zabezpieczenia społecznego, np. prawo do odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), prawo do świadczenia przedemerytalnego przewidzianego w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252).

Wskazane przepisy uzależniają bowiem prawo do wyżej wymienionych świadczeń od rozwiązania stosunku pracy, charakteryzującego się oświadczeniem woli pracodawcy, a nie jego ustania z mocy prawa (wygaśnięcia).

Podkreślenia wymaga również że zastosowanie przez prawodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy wywołuje też niekorzystne konsekwencje w zakresie możliwości merytorycznego badania przez sąd pracy przyczyn ustania stosunku pracy. To zaś oznacza ograniczenie konstytucyjnie gwarantowanego prawa do sądu (art. 45 ust. 1 ustawy zasadniczej). Na tle instytucji wygaśnięcia stosunku pracy ukształtowało się orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym brak oświadczenia woli jednej ze stron stosunku pracy przejawiającego się wypowiedzeniem umowy o pracę bądź rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym), uniemożliwia rozpoznanie sprawy przez sąd pracy. Pracownikowi, z którym stosunek pracy wygasł, przysługuje prawo do odwołania się do sądu pracy jedynie w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę. Nie jest bowiem możliwe merytoryczne badanie przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy. Wygaśnięcie stosunku pracy z mocy samego prawa powoduje, że pracodawca jedynie powiadamia pracownika, iż w ustawowo określonym terminie stosunek ten ustał (wygasł).

Wypada nadmienić, że problematyka wygasania stosunków pracy w związku z reformą administracji rządowej była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Obszerne stanowisko w tej kwestii Trybunał wyraził w wyroku z dnia 13 marca 2000 r. sygn. K. 1/99 (OTK ZU Nr 2 (32) 2000, poz. 59, str. 245). Wyrok dotyczy art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872), w którym zostały uregulowane skutki zmian w organizacji administracji publicznej w sferze istniejących stosunków pracy. Trybunał - podkreślając szczególność przyjętych rozwiązań prowadzących do wygasania stosunków pracy - podkreślił, iż „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.”

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) uprzejmie proszą Panią Minister o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie.

Z upoważnienia
Rzecznika Praw Obywatelskich

/-/Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich