



Warszawa, 23/10/2008

RZECZPOSPOLITA POLSKA  
Rzecznik Praw Obywatelskich  
RPO-600307-III/08/JP

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

**Pan**  
**Jan VINCENT - ROSTOWSKI**

**Minister Finansów**

*Szanowny Panie Ministrze*

W związku z zamieszczeniem na stronie internetowej Ministerstwa Finansów projektu z dnia 7 października 2008 r. ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych, w którym przewidziano instytucję „wygaśnięcia” stosunków pracy (art. 76), pragnę poinformować, że zaproponowana regulacja prawna w tym zakresie wzbudziła niepokój Rzecznika Praw Obywatelskich, a zarazem skłoniła do zasygnalizowania Panu Ministrowi problemów, jakie niesie za sobą przewidywany tryb ustania 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 pracy jest śmierć pracownika (art. 63<sup>1</sup>), śmierć pracodawcy (art. 63<sup>2</sup>), 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 zatrudniał 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 przewidzianych w art. 76 ust. 3 projektu ustawy.

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 Biura lub Oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 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 może pociągać za sobą również niekorzystne konsekwencje w zakresie niektórych uprawnień pracowniczych wiążących się z rozwiązaniem, a nie ustaniem stosunku pracy, przyjętych w przepisach wewnątrzzakładowych oraz przepisach powszechnie obowiązujących, jak również zaliczanych do katalogu zabezpieczenia społecznego, np. prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przewidzianego w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.), prawa do świadczenia

przedemerytalnego przewidzianego w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252). Przepisy tych ustaw uzależniają bowiem prawo do wyżej wymienionych świadczeń od rozwiązania stosunku pracy, charakteryzującego się oświadczeniem woli pracodawcy, a nie jego ustania z mocy prawa (wygaśnięcia). Dopuszczenia instytucji wygaśnięcia stosunku pracy nie usprawiedliwia zatem proponowana w art. 76 ust. 5 projektu ustawy regulacja prawna, przewidująca dla pracowników, z którymi stosunek pracy wygasł, świadczenia przewidziane 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.).

Przy wdrażaniu zmian organizacyjnych, związanych z funkcjonowaniem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, przewidziano jednocześnie zastosowanie do pracowników Biura i Oddziałów PFRON - art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Przepis ten zakłada następstwo prawne nowego pracodawcy, który wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy. W takiej sytuacji nie powinno się z góry przewidywać konieczności zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego, przewidzianego w art. 42 § 1-3 Kp. Czynienie odstępstw od zasady wynikającej z art. 23<sup>1</sup> Kp, przewidziane w projekcie ustawy, polegające na przejściu pracowników przez nowych pracodawców tylko na czas określony - jest nieuzasadnione. Przepis art. 76 ust. 3 projektu ustawy dopuszcza bowiem wygaśnięcie stosunku pracy z pracownikiem po upływie 6 miesięcy od dnia przejścia odpowiednio do Biura Obsługi Funduszu albo urzędu marszałkowskiego, jeśli przed upływem tego terminu nie zostaną im zaproponowane nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres albo w razie ich nieprzyjęcia.

Podkreślenia wymaga również, że zastosowanie przez pracodawcę 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).

Jednocześnie uprzejmie informuję, że sprawa niekorzystnego oddziaływania trybu wygasania stosunków pracy na uprawnienia pracownicze i z zakresu zabezpieczenia społecznego była przedmiotem dwukrotnych wystąpień Rzecznika Praw Obywatelskich ( w 2003 r. i 2007 r.) do Ministra Pracy i Polityki Społecznej, który podzielił zastrzeżenia Rzecznika. Brak skutecznych działań Rządu w tym zakresie spowodował w rezultacie skierowanie w 2007 r. wystąpienia w tej kwestii do Prezesa Rady Ministrów.

Wypada nadmienić, że problematyka wygasania stosunków pracy w związku z reformą administracji rządowej była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Obszerne stanowisko w tej materii 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 Pana Ministra o zajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie.

***Z poważaniem***

Z upoważnienia  
Rzecznika Praw Obywatelskich

*/-/ Stanisław Trociuk*  
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich