

Karolina Chabasińska
Uniwersytet Wrocławski
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii
ORCID: 0000-0002-7560-2693

Kilka uwag o katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę

Several comments about the catalogue of events resulting in expiration of the employment contract

Streszczenie

Charakter katalogu przyczyn skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę wywołuje wiele kontrowersji w doktrynie i judykaturze. Część przedstawicieli doktryny uważa, że katalog ten nosi znamiona zamkniętego, inni natomiast podważają tę tezę, twierdząc, że skutek taki wywołują również inne zdarzenia, niż te wskazane w Kodeksie pracy i przepisach szczególnych. Autorka analizuje charakter katalogu przyczyn wygaśnięcia umowy o pracę w wypowiedziach nauki i judykatury, prowadzi rozważania dotyczące przedmiotowego katalogu w świetle wykładni art. 63 Kodeksu pracy oraz wyciąga wnioski co do kształtu regulacji prawnej.

Słowa kluczowe

wygaśnięcie umowy o pracę, katalog zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę

Abstract

The character of the catalogue of events resulting in expiration of the employment contract causes much controversy in the doctrine and judicature. Some of the doctrine's representatives consider that this catalogue is closed, while others undermine this thesis by claiming that other situations besides those indicated in the Labour Code and special provisions also trigger such an effect. The author analyses the character of the catalogue of causes for expiration of the employment contract in the statements of science and judicature, analyses the catalogue in the light of interpretation of Article 63 of the Labour Code and draws conclusions about the form of the legal regulation.

Keywords

expiration of the employment contract, the catalogue of events resulting in expiration of the employment contract

1. Wprowadzenie

Ustanie stosunku pracy jest instytucją prawną obejmującą rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy¹. O ile do rozwiązania dochodzi na skutek jednostronnej bądź dwustronnej czynności prawnej, to wygaśnięcie jest instytucją prawa pracy prowadzącą do ustania zatrudnienia wskutek zdarzeń, które nie są czynnościami prawnymi. W przeciwieństwie do rozwiązania stosunku pracy, które jest konsekwencją dokonania określonej czynności prawnej, wygaśnięcie nie wymaga odrębnego oświadczenia woli jednej lub obydwu stron stosunku pracy. Nie ma tym samym możliwości, aby którakolwiek ze stron stosunku pracy uchyliła się od przewidzianego przez prawo skutku w postaci ustania stosunku pracy, np. na mocy porozumienia stron czy też jednostronnego oświadczenia woli *etc.* Nie jest również konieczne podjęcie dodatkowych czynności prawnych przez którąkolwiek ze stron (czynności, które podejmowane są przez pracodawcę bądź osobę przez niego upoważnioną mają charakter wyłącznie techniczno-ewidencyjny).

Początkowo przepisy prawa pracy nie posługiwały się wprost pojęciem wygaśnięcia stosunku pracy czy też ściślej umowy o pracę. Część doktryny przyjmowała też, że instytucję wygaśnięcia stosunku pracy można wyinterpretować z powszechnie obowiązujących przepisów (pomimo nienazywania ich wprost wygaśnięciem), inni natomiast twierdzili, że wygaśnięcie jest jednym z rodzajów rozwiązania stosunku pracy². Dopiero w 1975 r. wraz z wejściem w życie kodeksu pracy³ usystematyzowano katalog takich zdarzeń, regulując w sposób jednoznaczny, w jakich przypadkach nastąpi wygaśnięcie stosunku pracy.

Pierwotnie umowa o pracę wygasła w przypadku porzucenia pracy przez pracownika (art. 64-65 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁴), z powodu nieobecności pracownika ze względu na tymczasowe aresztowanie (art. 66 k.p.) oraz w przypadku, gdy pracownik nie zgłosi swojego powrotu do pracy z urlopu bezpłatnego, który udzielony został w związku z wyborem, w przeciągu siedmiu dni od ustania kadencji (art. 74 k.p.). Jednak na mocy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy⁵

¹ Z. Kubot, *Ustanie stosunku pracy*, [w:] H. Szurgacz (red.), Z. Kubot, T. Kuczyński, A. Tomanek, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, wyd. V, Warszawa 2017, s. 118.

² M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 217; Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971, s. 140 i n.

³ J. Stelina, *Ewolucja kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy*, „*Studia Iuridica Lublensis*” 2015, vol. XXIV, no. 3, *Księga Jubileuszowa dedykowana prof. Teresie Liszcz*, s. 223.

⁴ T.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, dalej również jako „k.p.” albo „Kodeks pracy”.

⁵ T.j. Dz. U. Nr 24, poz. 110.

zarówno art. 64 k.p., jak i art. 65 k.p. regulujące porzucenie pracy utraciły moc, a do katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy dodano śmierć pracodawcy (art. 63² k.p.) oraz śmierć pracownika (art. 63¹ k.p.) funkcjonujące w podobnym kształcie do chwili obecnej. Wykreślenie porzucenia pracy z katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę jest niejednolicie oceniane przez przedstawicieli doktryny⁶, nie mniej nie jest to tematem niniejszych rozważań.

W obowiązującym stanie prawnym zgodnie z art. 63 k.p. umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Treść przywołanego przepisu wskazuje wprawdzie, że dotyczy on umowy o pracę, jednakże większość doktryny odnosi go również do innych podstaw nawiązania stosunku pracy, tj. mianowania, wyboru i powołania⁷. Zarówno w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie od lat toczy się spór wokół charakteru katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy. Część przedstawicieli doktryny uważa, że jest on katalogiem zamkniętym, inni są zwolennikami odmiennej koncepcji. Przywołany przepis art. 63 k.p. nie zawiera bowiem enumeratywnego wyliczenia przypadków wygaśnięcia umowy o pracę, a wyłącznie wskazuje, że przypadki te zostały określone w Kodeksie pracy i przepisach szczególnych, stanowiąc tym samym niejako podstawę do przyjętych rozważań. Podkreślić należy, że przez „przepisy szczególne” należy rozumieć przepisy o randze ustawowej, nie utożsamiając ich z tzw. swoistymi źródłami prawa pracy. Wygaśnięcie umowy o pracę nie może bowiem stanowić przedmiotu układów zbiorowych pracy, regulaminów czy porozumień zbiorowych⁸.

Ukształtowane koncepcje mają doniosłość nie tylko teoretyczną, ale przede wszystkim praktyczną, o czym będzie mowa szerzej w dalszej części opracowania. Autorka pragnie również wskazać, że ze względu na niewielkie ramy niniejszego opracowania rozważania skupią się wyłącznie na wygaśnięciu umowy o pracę jako jednej z podstaw nawiązania stosunku pracy, kładąc szczególny nacisk na charakter katalogu zdarzeń prowadzących do jej wygaśnięcia.

⁶ Zwolennikiem przywrócenia instytucji porzucenia pracy do Kodeksu pracy jest m.in. Krzysztof Walczak, zdaniem którego powrót do tejże regulacji przełożyłby się na wzmocnienie pozycji pracodawcy, bowiem nie musiałby przeprowadzać on procedury rozwiązania stosunku pracy, unikając niejednokrotnie trudności związanych chociażby z doręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. K. Walczak, *Porzucenie pracy – teoria i praktyka*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 4, s. 176). Przeciwny pogląd prezentuje natomiast Jakub Stelina, twierdząc, że zmiana to była od dawna oczekiwana i nie budziła sprzeciwu w doktrynie.

⁷ Zob. np. L. Florek, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 415.

⁸ A. Sobczyk, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 382.

2. Charakter katalogu przyczyn wygaśnięcia umowy o pracę w wypowiedziach nauki i judykatury

Charakter katalogu przyczyn skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę zarówno w orzecznictwie, jak i piśmiennictwie pozostaje sporny⁹, a w przedmiocie tym nie zostało wypracowane jednolite stanowisko¹⁰. W sprawie tej ukształtowały się dwa poglądy. Zwolennicy pierwszego z nich przyjmują, że katalog ten nosi cechy zamkniętego, co oznacza, że przypadki skutkujące wygaśnięciem umowy o pracę określone są w sposób wyczerpujący¹¹. Oznacza to, że skutek w postaci wygaśnięcia nastąpi jedynie wówczas, gdy zostanie to wprost określone przepisami, czy to Kodeksu pracy, czy to przepisami szczególnymi, a gwarantem tego jest przepis art. 63 k.p. Następstwa tego nie mogą spowodować inne zdarzenia, z którymi ustawa takiego skutku nie łączy¹². Innymi słowy, wygaśnięcie umowy o pracę wystąpi wyłącznie wtedy, gdy zostanie to w taki sposób określone przez ustawodawcę. Jednocześnie niemożliwe jest stosowanie wykładni rozszerzającej ten katalog ani uchylenie się od przewidzianego przez prawo skutku w postaci ustania stosunku pracy¹³. Pogląd ten aprobowany jest również przez część judykatury. I tak na przykład Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 9 marca 2016 r., III AUa 735/15, stwierdził jednoznacznie, że wygaśnięcie umowy o pracę nie może być przyjmowane w sposób dowolny lub domniemany, skoro art. 63 k.p. wskazuje, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych¹⁴. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 22 lipca 2015 r., III AUa 572/14, stwierdzając, że „zarówno kodeks pracy jak i przepisy szczególne zawierają zamknięty katalog przyczyn powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, wśród których brak regulacji wskazującej, że stosunek

⁹ Przeciwny pogląd prezentuje m.in. B. Cudowski, zdaniem którego doktryna prawa pracy zajmuje w tej kwestii jednolite stanowisko, przyjmując, że zdarzenia powodujące wygaśnięcie stosunku pracy zostały określone w prawie pracy w sposób wyczerpujący.

¹⁰ M. Gersdorf, *Komentarz do art. 63 k.p.*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 431.

¹¹ J. Drobot, *Wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyny nieujętej w przepisach prawa – glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16*, „*Studia Iuridica Toruniensia*” 2019, t. XXV, s. 209.

¹² B. Cudowski, *O niektórych kontrowersjach w sprawie ustalenia sposobu ustania stosunku pracy*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2010, nr 12, s. 3.

¹³ Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 160/07, wskazał, że „sankcji wygaśnięcia stosunku pracy nie można w żadnym razie domyślać się lub wywodzić w drodze wykładni per analogiam”.

¹⁴ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 9 marca 2016 r., III AUa 735/15, LEX nr 2065051.

pracy wygasa na skutek zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez podmiot zatrudniający pracownika”¹⁵.

Część przedstawicieli doktryny¹⁶ aprobuje zgoła odmienny pogląd, a mianowicie koncepcję otwartego katalogu przypadków wygaśnięcia umowy o pracę. Zwolennikiem tej koncepcji jest m.in. Jakub Stelina. W jego przekonaniu teza o zamkniętym ustawowo katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy nie jest prawidłowa, a skutek taki powodują również niektóre zdarzenia, z którymi prawo nie łączy skutku wygaśnięcia, jak na przykład ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika czy też zjednoczenie w jednej osobie przymiotu pracownika i pracodawcy¹⁷. Autor ten podważa zasadność przepisu art. 63 k.p.¹⁸ oraz proponuje, aby albo skatalogować wszystkie przypadki skutkujące wygaśnięciem w Kodeksie pracy, bez odwołania do przepisów szczególnych (nie wiadomo jednak, jak słusznie zauważa, czy jest to w ogóle możliwe), albo uchylić art. 63 k.p., co w jego przekonaniu nie wywoła jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, bowiem przepis ten i tak nie jest zbyt rygorystycznie przestrzegany¹⁹. Podobnie Arkadiusz Sobczyk, co prawda nie negując wyrażanego w literaturze poglądu co do zamkniętego katalogu przypadków prowadzących do wygaśnięcia umowy o pracę, wskazuje, że kwestia ta pozostaje otwarta, powołując się jednocześnie na orzecznictwo Sądu Najwyższego²⁰, który zdecydowanie podzielił w tym przedmiocie doktrynę prawa pracy. W wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09²¹, Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy współnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że co prawda brzmienie art. 63 k.p. zdaje się wskazywać, że zdarzenia powodujące wygaśnięcie umowy o pracę zostały określone w prawie pracy wyraźnie i wyczerpująco, niemniej jednak w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmowało się i przyjmuje, że obowiązujące przepisy, a w szczególności Kodeks pracy, nie regulują wprost wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy jako podstawy jego ustania²². Co interesujące, w przywołanej uchwale Sąd Najwyższy przytoczył orzeczenia, w których uznano, że umowa o pracę na czas

¹⁵ Wyrok SA w Łodzi z dnia 22 lipca 2015 r., III AUa 572/14, LEX nr 1927598.

¹⁶ Pogląd ten obecny jest również w orzecznictwie.

¹⁷ J. Stelina, *op. cit.*, s. 223.

¹⁸ *Ibidem*, s. 233–234.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 382.

²¹ Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, LEX nr 987623.

²² Zob. uzasadnienie orzeczenia powołanego w przypisie poprzednim.

określony wygasa z upływem terminu, na jaki została zawarta, gdyż do ustania stosunku pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę może dojść tylko w wyniku wyraźnej lub dorozumianej czynności prawnej pracodawcy lub pracownika²³. Jednakże stanowisko to wyrażono bez bliższego uzasadnienia. Tymczasem w obowiązującym stanie prawnym kwestia ta nie powinna rodzić wątpliwości ze względu na brzmienie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., który statuuje wprost, że umowa o pracę rozwiązuje się (a nie wygasa) z upływem czasu, na który była zawarta.

Sąd Najwyższy również w innych orzeczeniach przyjął, że o kwalifikacji sposobu ustania (rozwiązania lub wygaśnięcia) stosunku pracy będą decydowały okoliczności faktyczne sprawy²⁴, uznając tym samym, że katalog zdarzeń skutkujących wygaśnięciem tego stosunku ma charakter otwarty. Według niego możliwe jest przyjęcie, że w pewnych nietypowych i nieuregulowanych wprost w przepisach okolicznościach doszło do wygaśnięcia stosunku pracy²⁵. Przywołana linia orzecnicza jest jednak krytykowana. I tak na przykład zdaniem Bogusława Cudowskiego nabycie wszystkich udziałów przez prezesa jednoosobowego zarządu spółki skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę za dorozumianym porozumieniem stron i brak jest podstaw do przyjęcia, że w tym przypadku dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy²⁶. W judykaturze dominuje natomiast pogląd, że stosunek pracy współnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w tej spółce²⁷.

Można zasygnalizować, że w orzecznictwie sądowym wystąpił również problem odwrotnej natury, a mianowicie: czy zdarzenia prawne powodujące, zgodnie z ustawą, skutek wygaśnięcia stosunku pracy nie stanowią w istocie jego rozwiązania? Problem ten został zauważony chociażby na kanwie wygaśnięcia stosunku pracy pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych i pracowników Agencji Rynku Rolnego wskutek niezaproponowania nowych warunków zatrudnienia²⁸. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19²⁹, zauważył sprzeczność tej konstrukcji z wygaśnięciem stosunku pracy, poddając refleksji, czy nie jest to „zakamuflowane” rozwiązanie umowy o pracę (mając na uwadze istotę tego przypadku,

²³ M.in. wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99; wyrok SN z dnia 10 września 1999 r., II UKN 7/99; wyrok SN z dnia 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00.

²⁴ Zob. m.in. uchwałę SN z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017/6/65.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ B. Cudowski, *op. cit.*, s. 6.

²⁷ Zob. m.in. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011/19-20/258.

²⁸ Art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 624).

²⁹ Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522.

a nie samą nazwę). Sąd Najwyższy ostatecznie przyjął, że brak zaproponowania nowych warunków pracy stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika, wyczerpując jednocześnie znamiona rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy³⁰.

Warto również odnotować, że zwolennicy koncepcji otwartego katalogu przyczyn wygaśnięcia stosunku pracy kwalifikowali do tych zdarzeń również likwidację pracodawcy. Pogląd ten jednak został zakwestionowany w judykaturze. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, jednoznacznie przesądził, że likwidacja pracodawcy nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie stosunku pracy. Zakończenie stosunku pracy wymaga w tym przypadku rozwiązania umowy o pracę w sposób prawem przewidziany³¹. Na kanwie tej sprawy ujawniły się również głosy, jakoby wskazana optyka była błędna, bowiem orzeczenie to dotyczyło pracodawcy będącego osobą fizyczną. Zdaniem Arkadiusza Sobczyka wyrok ten nie może być traktowany jako aktualny dla sytuacji, w której z rejestru zostanie wykreślony podmiot będący osobą prawną. W takim przypadku, w jego przekonaniu, stosunek pracy wygasa³². Odmienne stanowisko (tj. aprobujące tezę Sądu Najwyższego) prezentował chociażby Bogusław Cudowski³³. Skoro zakład pracy lub jego część nie zostaną przejęte przez innego pracodawcę, to konieczne jest rozwiązanie umowy poprzez jej wypowiedzenie lub na mocy porozumienia stron³⁴.

Wymaga podkreślenia, że rozważania teoretycznoprawne oscylujące wokół charakteru katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę przekładają się wprost na sferę praktyczną tegoż zagadnienia. Tryb ustania stosunku pracy ma bezpośredni wpływ na ewentualne roszczenia i uprawnienia pracownicze. W przypadku stwierdzenia, że stosunek pracy wygasł, pracownik nie ma możliwości

³⁰ Zob. uzasadnienie orzeczenia powołanego w przypisie poprzednim.

³¹ Wyrok SN z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, LEX nr 49684; podobnie wyrok SA w Gdańsku z dnia 21 listopada 2013 r., III AUa 2079/12, LEX nr 1415830.

³² A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 383.

³³ B. Cudowski, *op. cit.*, s. 4.

³⁴ *Ibidem*. Według M. Zielińskiego można wyodrębnić dwa modele przerwania więzi łączącej pracownika i pracodawcę. Po pierwsze, stosunek łączący pracodawcę i pracownika może wygasnąć na skutek upływu terminu, chyba że wcześniej zostaną zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy lub płacy. W takim przypadku zdarzeniem prawnym prowadzącym do wygaśnięcia stosunku pracy jest konkludentne oświadczenie woli pracodawcy (choć pozornie wydaje się, że zdarzeniem tym jest upływ czasu przewidzianego w danym przypadku przez ustawodawcę). Kolejno, możliwa jest również formuła, w której ustawodawca wiąże ustanie stosunku pracy ze zdarzeniem wcześniejszym niż ustawa, która skutek taki przewidywała, co miało miejsce chociażby w przypadku osób, które złożyły jeszcze przed wejściem w życie ustawy oświadczenie potwierdzające pracę lub służbę w organach bezpieczeństwa w latach 1944–1990.

uzyskania chociażby odpłaty pieniężnej, która w pewnych przypadkach przysługuje w razie rozwiązania umowy o pracę³⁵. Dodatkowo, tryb ustania stosunku pracy może przesądzać o prawie do powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko³⁶ czy też wysokości wynagrodzenia³⁷. Zagadnienie roszczeń przysługujących pracownikowi w razie naruszenia przepisów dotyczących wygaśnięcia umowy o pracę pozostaje również sporne. Zgodnie z art. 67 k.p. w przypadku ich naruszenia stosuje się odpowiednio przepisy regulujące uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wymaga jednak podkreślenia, że zdaniem Sądu Najwyższego nie jest możliwe w takim przypadku żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego³⁸, bowiem nie jest to roszczenie alternatywne w stosunku do uprawnień pracownika przysługujących mu z mocy art. 67 k.p.³⁹ Pracownik może domagać się wyłącznie przywrócenia do pracy oraz odszkodowania w wysokości określonej w art. 57 i n. k.p. Nie przysługuje mu wynagrodzenie za gotowość do pracy⁴⁰.

Na tle art. 67 k.p. powstał jeszcze jeden problem, a mianowicie, czy ma on zastosowanie do wszystkich zdarzeń skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy określonych w ustawodawstwie prawa pracy, czy wyłącznie do tych przewidzianych w Kodeksie pracy. Zdanie pierwsze przywołanej regulacji odnosi się bowiem do naruszenia przepisów oddziału 7. Należy jednak pamiętać, że we wspomnianym oddziale 7 rozdziału II działu drugiego k.p. usytuowany jest art. 63 k.p., który obejmuje również przypadki wygaśnięcia, które zostały usytuowane poza k.p., oraz zdarzenie, o którym mowa w art. 74 k.p. Stwierdzić zatem należy, że roszczenia pracownika przysługujące mu z mocy art. 67 k.p. mają zastosowanie także w przypadkach „pozakodeksowych”. Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy, zdaniem którego „treść art. 67 k.p. *prima facie* sugeruje wprawdzie, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, jednak przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach

³⁵ Np. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pracownikowi przysługuje odpłata pieniężna w wysokości, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

³⁶ Zgodnie z art. 73 § 2 k.p. stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

³⁷ B. Cudowski, *op. cit.*, s. 7.

³⁸ T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, dalej również jako „k.p.c.” albo „Kodeks postępowania cywilnego”.

³⁹ Wyrok SN z dnia 20 marca 2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009, nr 15–16, poz. 193.

⁴⁰ Wyrok SN z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78, OSNCP 1978, nr 11, poz. 215.

szczególnych. Oznacza to, że zwrot «naruszenie przepisów niniejszego oddziału» z art. 67 k.p., przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. Oznacza to, że «naruszenie przepisów» statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (pozakodeksowe)». Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach «pozakodeksowego» wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa⁴¹. Pogląd ten z całą pewnością należy zaaprobować.

3. Katalog przyczyn wygaśnięcia umowy o pracę w świetle wykładni art. 63 k.p.

Aby ustalić prawidłowe znaczenie przepisu prawnego, konieczne jest dokonanie zespołu czynności. Zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* (to, co jasne, nie wymaga interpretacji) wykładni czy też interpretacja prawa powinna nastąpić, gdy przepis ten budzi wątpliwości⁴². W tym celu konieczne jest odwołanie się do dyrektyw wykładni. Istnieją różne klasyfikacje oraz typy wykładni, jednak jednym z najbardziej rozpowszechnionych jest podział na wykładnię językową, systemową i funkcjonalną⁴³. Możliwa jest też sytuacja, w której interpretacja przepisu prawnego będzie różniła się w zależności od zastosowanej dyrektywy wykładni. Dlatego też prymat przyznano wykładni językowej, natomiast charakter pomocniczości przypisuje się wykładni systemowej i funkcjonalnej⁴⁴ (stosowane są wówczas, gdy wykładnia językowa nie jest wystarczająca do rozstrzygnięcia wątpliwości interpretacyjnych).

W ramach wykładni językowej mieszczą się różne narzędzia interpretacyjne norm prawnych⁴⁵. Szczególne znaczenie przypisuje się definicjom legalnym, którymi posługuje się ustawodawca w aktach prawnych. Służą one nie tylko eliminacji przyjmowania różnych znaczeń poszczególnych określeń, ale także, a może przede wszystkim, zawężeniu możliwych ich interpretacji. W przypadku braku definicji legalnej pojawia się bowiem problem, zgodnie z zasadami jakiego języka interpretować daną kwestię (język ogólny, potoczny, język prawny, prawniczy itp.).

⁴¹ Postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 167/19, LEX nr 3270559.

⁴² L. Morawski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2012, s. 136.

⁴³ K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 244. Też: L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 68.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 69.

⁴⁵ Z. Tobor, *Wykładnia prawa*, [w:] J. Nowacki, Z. Tobor (red.), *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2020, s. 300.

W jej ramach mieści się kilkanaście wskazówek, które służą ustaleniu rozumienia określonych zwrotów⁴⁶. Wśród nich należy wskazać chociażby domniemanie języka potocznego, zakaz dokonywania wykładni synonimicznej, zakaz wykładni homonimicznej, zakaz wykładni *per non est* oraz *lege non distinguente*⁴⁷.

Przy zachowaniu powyższych zasad wykładni językowej analiza art. 63 k.p. prowadzi do konstatacji, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w k.p., ale też w przepisach szczególnych. Interpretacja opisywanej normy wskazuje zatem na katalog zamknięty przypadków skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę. Tezę tę zdaje się potwierdzać zastosowany spójnik współrzędny „oraz”, który jako nieodmienna część mowy jest spójnikiem łącznym spełniającym zgodnie z zasadami języka polskiego funkcję tożsamą do spójnika „i”. Wykładnia językowa potwierdza tym samym zasadność przyjęcia przez większość doktryny i orzecznictwa charakteru zamkniętego katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę. Trudno zatem poszukiwać powodów odejścia od wykładni językowej w przypadku normy art. 63 k.p. Sąd Najwyższy słusznie przyjął w wyroku z dnia 12 sierpnia 2020 r., III PK 4/19, że „odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, jeśli dosłowne jego brzmienie prowadzi do niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, a przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne lub etyczne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, LEX nr 2729826)”⁴⁸. Pomimo że w opisywanym przypadku brak jest takich racji, w orzecznictwie znaleźć można tezy aprobujące stanowisko zakładające, iż obowiązujące regulacje prawne nie przewidyują wprost wszystkich przypadków wygaśnięcia stosunku pracy (o czym była już mowa szerzej i co ma miejsce chociażby w przypadku nabycia wszystkich udziałów przez wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będącego jednocześnie prezesem jednoosobowego zarządu). Wydaje się jednak, że mając na uwadze chociażby zasadę pewności prawa, nie jest celowe odchodzenie od wykładni językowej w przedmiotowym przypadku, tym bardziej, że tryb ustania stosunku pracy ma bezpośredni wpływ na ewentualne roszczenia i uprawnienia pracownicze.

Wykładnia systemowa pełni niejako rolę subsydiarną w stosunku do wykładni językowej (nie może być samodzielną podstawą do nadania określonego znaczenia normy prawnej)⁴⁹. Może jednak w przypadkach spornych przesądzić o niestosowa-

⁴⁶ *Ibidem*, s. 303.

⁴⁷ Por. Z. Tobor, *op. cit.*, s. 303–304.

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19, LEX nr 3071522.

⁴⁹ L. Morawski, *Wstęp...*, s. 148. Odmienne: Z. Tobor, *op. cit.*, s. 306.

niu języka potocznego. Wynika to przede wszystkim z faktu, że w danym państwie istnieje zbiór norm, który jest w określony sposób uporządkowany⁵⁰. Istnieją chociażby zasady prawa, które odnoszą się do całości systemu prawa, a nie wyłącznie do jakiejś jego części. Niemożliwa jest również interpretacja normy w sprzeczności z innymi przepisami prawa. Pożądane jest jednak nieograniczanie się wyłącznie do literalnego brzmienia przepisu, stąd przy interpretacji art. 63 k.p. konieczne wydaje się pomocnicze sięgnięcie do wykładni systemowej. Jak już wskazano, ustawodawca posługuje się wygaśnięciem nie tylko w Kodeksie pracy, ale także w innych przepisach o randze ustawowej. Interpretator nie może zatem ograniczyć się wyłącznie do norm Kodeksu pracy. Zastosowanie wykładni systemowej, zaraz obok językowej, potwierdza zatem prawidłowość tezy o zamkniętym katalogu przyczyn skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę.

Powyższe potwierdza również wykładnia funkcjonalna, czyli wykładnia, która nakazuje uwzględniać przy interpretacji norm prawnych również ich kontekst społeczny czy rolę ekonomiczną. Stosowana również pomocniczo, uwzględnia także celową działalność prawodawczą. Zgodnie z powyższym wydaje się, że gdyby wolą ustawodawcy było otwarcie czy rozszerzenie katalogu, o którym mowa w art. 63 k.p., wówczas zastosowana zostałaby inna konstrukcja brzmienia czy funktor, ewentualnie nastąpiłaby nowelizacja omawianej regulacji, co jednak na przestrzeni lat nie miało miejsca. Wykładnia funkcjonalna zakłada jednak uwzględnienie zmian społeczno-gospodarczych, przy założeniu, że znaczenie norm powinno ulegać nieustannym modyfikacjom. W tym kontekście może okazać się celowe uwzględnienie również innych zdarzeń, których ustawodawca pierwotnie nie przewidział, a których ziszczenie powinno jednak wywołać skutek w postaci wygaśnięcia.

4. Wnioski co do kształtu regulacji prawnej

Przed wszystkim niezbędne wydaje się pozostanie przy konstrukcji wyraźnego rozróżnienia rozwiązania i wygaśnięcia umowy o pracę jako instytucji co prawda wywołujących podobny skutek prawny w postaci ustania stosunku pracy, jednakże różniących się w zakresie przyczyn, których wystąpienie będzie ten skutek wywoływało. Po pierwsze zatem, konieczna jest konsekwencja doktryny i judykatury w stosowaniu terminologii, a także popularyzacja wiedzy w tym zakresie. Po wtóre, już od samego ustawodawcy należałoby oczekiwać konsekwencji w posługiwaniu się

⁵⁰ *Ibidem*.

tymi pojęciami, przy jednoczesnym zachowaniu odrębności instytucji wygaśnięcia i rozwiązania umowy o pracę, czy szerzej – stosunku pracy. Ustawodawca nader często posługuje się wygaśnięciem stosunku pracy chociażby przy okazji wprowadzania różnorodnych zmian czy reform w administracji publicznej. Rozwiązanie takie zostało przewidziane m.in. w ustawie z dnia 7 czerwca 2002 r. o zniesieniu Generalnego Inspektora Celnego, o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁵¹. Zgodnie z art. 27 ust. 3 tej ustawy stosunki pracy z pracownikami urzędów obsługujących regionalnych inspektorów celnych (regionalne inspektoraty celne) oraz urzędu obsługującego Generalnego Inspektora Celnego (Generalny Inspektorat Celny) wygasły po upływie trzech miesięcy od dnia przejścia do nowego urzędu, jeśli przed upływem tego terminu nie zostały zaproponowane im nowe warunki pracy i płacy, a także w razie nieprzyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, które zostały im we wskazanym terminie zaproponowane. Podobna sytuacja miała miejsce przy okazji utworzenia ministerstwa obsługującego ministra właściwego do spraw nauki. Pracownicy znoszonego urzędu Komitetu Badań Naukowych stali się pracownikami tego ministerstwa – stosunki pracy pracowników wygasły po upływie trzech miesięcy od dnia przejścia do ministerstwa obsługującego ministra właściwego do spraw nauki, w sytuacji gdy przed upływem wspomnianego terminu nie zostały zaproponowane im nowe warunki pracy lub płacy na dalszy okres, a także w przypadku ich nieprzyjęcia⁵². Oczywiście instytucja wygaśnięcia jest na tyle specyficzna, że szeroko rozumiane transformacje ustrojowe co do zasady nie wpływają na nią w sposób bezpośredni, jednak nie oznacza to, że pozostaje ona całkowicie obojętna na zachodzące zmiany społeczno-gospodarcze⁵³. Traktowana jest jednak niekonsekwentnie, niejednokrotnie jako narzędzie dogodne do przeprowadzania reform administracji publicznej⁵⁴.

W moim przekonaniu obie przedstawione koncepcje (tj. koncepcja otwartego i zamkniętego katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę) nie są pozbawione wad. Z jednej strony utrzymanie w mocy art. 63 k.p. w jego aktualnym brzmieniu może sugerować (jak zresztą twierdzi większość przedstawicieli doktryny), że ma on charakter zamknięty. Tym samym jako skutkujące wygaśnięciem umo-

⁵¹ T.j. Dz. U z 2002 r. Nr 89, poz. 804 z późn. zm.

⁵² Art. 4 ust. 1 w zw. z art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy o Komitecie Badań Naukowych (t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 39, poz. 335). Podobnie: art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 167).

⁵³ K. Stopka, *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 14, *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa 2021, s. 467.

⁵⁴ *Ibidem*, s. 526.

wy o pracę nie powinny być traktowane zdarzenia, które nie są w ten sposób określone przez ustawodawcę. Praktyka wskazuje jednak, że zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie teoria ta jest kwestionowana (a tym samym za skutkujące wygaśnięciem uznawane są zdarzenia, które – pozostając na gruncie tej koncepcji – nie powinny być tak traktowane). Zaletą utrzymania w mocy art. 63 k.p. jest wyraźne rozróżnienie instytucji rozwiązania umowy o pracę od jej wygaśnięcia, co mogłoby przełożyć się na nietraktowanie ich jako pojęć zamiennych (co jednak zdarza się nader często, nawet u profesjonalnych pełnomocników czy teoretyków prawa). Z drugiej jednak strony trudno sugerować się wyłącznie literalnym brzmieniem przepisu, podczas gdy w praktyce stosowania prawa występują sytuacje, które ciężko przewidzieć na etapie legislacyjnym.

Teoria otwartego charakteru omawianego katalogu ma w moim przekonaniu wiele mankamentów, o których nie sposób nie wspomnieć. Przede wszystkim jej przyjęcie mogłoby skutkować zatarciem różnic i granic pomiędzy rozwiązaniem a wygaśnięciem stosunku pracy. Dodatkowo zdarzenia, które nie spełniałyby konstytutywnych cech wygaśnięcia stosunku pracy, mogłyby być błędnie kwalifikowane w tym kierunku, co groziłoby nadużywaniem stosowania omawianej instytucji. Niewątpliwą zaletą tego rozwiązania byłoby jednak jego rozszerzenie na nowe zdarzenia, które występują czy wystąpiłyby w praktyce stosowania prawa, a których ustawodawca nie przewidział na etapie tworzenia prawa. Zdaniem części przedstawicieli doktryny otwarcie katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy mogłoby nastąpić na drodze uchylecia art. 63 k.p.

W tym miejscu warto jednak zauważyć, że podobny rezultat wywołałaby zmiana brzmienia wspomnianej regulacji prawnej poprzez dodanie sformułowania „w szczególności” (wówczas przepis stanowiłby, że umowa o pracę wygasa w szczególności w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych). Z jednej strony dzięki takiemu zabiegowi utrzymane zostałyby wyraźne rozróżnienie instytucji rozwiązania i wygaśnięcia umowy o pracę, z drugiej jednak trudno nie zauważyć dalej idących konsekwencji. Wspomniana zmiana mogłaby otworzyć dyskusję, czy katalog ten został ograniczony wyłącznie do przypadków wskazanych w k.p. i przepisach szczególnych, czy może należy go rozszerzyć również o inne źródła prawa pracy. Tym samym powstałoby ryzyko dowolnego kształtowania zdarzeń wywołujących taki skutek przez strony stosunku pracy (głównie pracodawców). Tym samym podmioty mogłyby kształtować je różnie, pozostając niejednokrotnie w sprzeczności z ideą instytucji. Zwrot „w szczególności” mógłby zatem otworzyć drzwi do interpretacji pewnych sytuacji jako prowadzących do wygaśnięcia umowy o pracę,

pomimo że takimi nie są (i wręcz nie powinny tak być traktowane, bo przeczy to chociażby istocie wygaśnięcia umowy o pracę).

Ponieważ obowiązujące brzmienie art. 63 k.p. wywołuje już obecnie tak wiele kontrowersji, zasadne byłoby, aby wszelkie jego zmiany skutkowały ich ograniczeniem, a nie je potęgowały. Duża rozważa powinna przyswiecać również ewentualnym modyfikacjom w zakresie samego katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę czy szerzej stosunku pracy. Trudno też uznać, że możliwe jest zamieszczenie wszystkich zdarzeń powodujących wygaśnięcie umowy o pracę w Kodeksie pracy. Po pierwsze, ilość tych zdarzeń jest zbyt znacząca. Po wtóre, należy pamiętać o istnieniu pragmatyk służbowych, które niejednokrotnie wykazują liczne odrębności. Dlatego też również i ten postulat wydaje się niemożliwy w obecnym stanie prawnym do zrealizowania.

5. Zakończenie

Instytucja wygaśnięcia jest stosunkowo często przedmiotem rozważań w opracowaniach naukowych i wypowiedziach judykatury. Marginalizowany jest jednak problem charakteru katalogu zdarzeń skutkujących wygaśnięciem umowy o pracę. Liczne kontrowersje, które powstały zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie, nie zostały jednoznacznie rozstrzygnięte. Część przedstawicieli doktryny uważa, że jest on katalogiem zamkniętym, inni natomiast przypisują mu zgoła odmienną cechę. Rozważania te oscylują wokół art. 63 k.p. Ta relatywnie zwięzła regulacja prawna przekłada się jednak wprost na praktykę stosowania prawa, a konkretnie na roszczenia pracownicze. Chociaż trudno nie zauważyć niedoskonałości wspomnianej regulacji prawnej, to jednak wydaje się, że jest ona na chwilę obecną optymalna. Jej uchylenie bądź ewentualna zmiana doprowadziłaby do jeszcze większych kontrowersji i rozbieżności w praktyce stosowania prawa. Rozwianie wszelkich wątpliwości poprzez zamieszczenie wszystkich przypadków skutkujących wygaśnięciem stosunku pracy w Kodeksie pracy wydaje się z kolei niemożliwe.

Bibliografia

Akty prawne

- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. Nr 24, poz. 110).

Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 167).

Ustawa z dnia 7 czerwca 2002 r. o zniesieniu Generalnego Inspektora Celnego, o zmianie ustawy o kontroli skarbowej oraz o zmianie niektórych innych ustaw (t.j. Dz. U. z 2002 r. Nr 89, poz. 804).

Ustawa z dnia 10 stycznia 2003 r. o zmianie ustawy o Komitecie Badań Naukowych (t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 39, poz. 335).

Ustawa z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 624).

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1999 r., II UKN 7/99.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2001 r., I PKN 490/00.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r., II PK 211/07.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 4/19.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 167/19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 listopada 2013 r., III AUa 2079/12.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 22 lipca 2015 r., III AUa 572/14.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 9 marca 2016 r., III AUa 735/15.

Literatura

Cudowski B., *O niektórych kontrowersjach w sprawie ustalenia sposobu ustania stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 12.

Drobot J., *Wygaśnięcie stosunku pracy z przyczyny nieujętej w przepisach prawa – glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2019, t. XXV.

Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.

Gersdorf M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.

Morawski L., *Wstęp do prawoznawstwa*, Toruń 2012.

Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.

Opalek K., Wróblewski J., *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969.

Salwa Z., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971.

Sobczyk A., [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.

Stelina J., *Ewolucja kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, no. 3, *Księga Jubileuszowa dedykowana prof. Teresie Liszcz*.

Stopka K., *Wygaśnięcie stosunku pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 14, *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa 2021.

Szurgacz H. (red.), Kubot Z., Kuczyński T., Tomanek A., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, wyd. V, Warszawa 2017.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.

Tobor Z., [w:] J. Nowacki, Z. Tobor (red.), *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2020.

Walczak K., *Porzucenie pracy – teoria i praktyka*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 4.