

Pojęcia kluczowe: rozwiązanie umowy o pracę; trwałość stosunku pracy; czynna służba wojskowa; przywrócenie do pracy; wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; wypowiedzenie; zwolnienie dyscyplinarne

Jarosław Marciniak

Ochrona trwałości stosunku pracy osób odbywających czynną służbę wojskową

ABSTRAKT

Jednym z roszczeń przysługujących pracownikowi w razie przywrócenia go do pracy wyrokiem sądu pracy jest prawo dochodzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zakres tego roszczenia uzależniony jest m.in. od tego, czy przywrócony do pracy pracownik korzysta z ustawowej ochrony przed rozwiązaniem, następnie restytuowanego, stosunku pracy. Jeżeli pracownik nie należy do kategorii osób chronionych, może domagać się wynagrodzenia za okres maksymalnie trzech miesięcy, jeżeli natomiast jest tzw. pracownikiem chronionym, może liczyć na wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, co w praktyce zwykle obejmuje okresy dłuższe niżli trzy miesiące. W artykule zostały przedstawione rozważania na temat ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy pracowników odbywających czynną służbę wojskową. Poruszone zostały zagadnienia związane z prawną dopuszczalnością poszczególnych form rozwiązania umowy o pracę. Przedstawiono nasuwające się wątpliwości interpretacyjne, za jaki okres pozostawania bez pracy pracownik może domagać się wynagrodzenia, oraz wskazano propozycje zmian legislacyjnych.

Stosunek pracy jako rodzaj stosunku prawnego charakteryzuje się szczególną treścią wyrażającą się w charakterystycznych dla jego stron obowiązkach i uprawnieniach. Definicja legalna stosunku pracy zawarta została w art. 22 § 1 Kodeksu pracy¹, zgodnie z którym „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Pochodną obowiązku zatrudniania pracownika jest m.in. zakaz dowolnego i nieuzasadnionego rozwiązania umowy

¹ Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), dalej: k.p.

o pracę. Wyrazem tego zakazu jest m.in. zasada trwałości stosunku pracy. Jej istotą jest prawne ograniczenie swobody pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy, w szczególności niezwłocznego zakończenia umowy o pracę. Uzasadnieniem dla wprowadzenia ochrony trwałości stosunku pracy są różnorakie wartości, z których jako ważniejsza jawi się zabezpieczenie pracownika, jako słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy, przed nagłą utratą źródła dochodu. Z tego powodu ustawodawca w przepisach prawa pracy zawarł system gwarancji mających na celu zabezpieczenie określonych grup pracowników przed bezprawnymi działaniami pracodawcy zmierzającymi do naruszenia trwałości stosunku pracy².

Jedną z grup pracowników chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy są pracownicy świadczący osobiste usługi na rzecz ojczyzny, w ramach odbywania czynnej służby wojskowej.

Formy, w jakich obywatele odbywać mogą czynną służbę wojskową, uregulowane zostały w ustawie z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny³ (zwanej dalej ustawą).

W art. 130 ust. 1 ustawy wskazano, że czynna służba wojskowa polega na pełnieniu:

1. zasadniczej służby wojskowej;
2. terytorialnej służby wojskowej;
3. służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby oraz odbywaniu ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy;
4. zawodowej służby wojskowej;
5. służby w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny.

Pracownik pełniący czynną służbę wojskową jako zasadniczą oraz terytorialną korzysta z ustawowych gwarancji ograniczających swobodę pracodawcy co do rozwiązania z nim stosunku pracy. Gwarancje takie zawarte zostały w art. 303 ustawy, który brzmi:

„1. Stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika.

2 Z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy korzystają m.in. diagnostki laboratoryjni pełniący funkcję z wyboru w organach samorządu; członkowie rady spółdzielni; farmaceuci pełniący funkcję z wyboru w organach izb aptekarskich; lekarze weterynarii pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarsko-weterynaryjnych; pracownicy komercjalizowanych spółek, będący członkami ich rad nadzorczych; wskazani uchwałą zarządu związku zawodowego członkowie jego zarządu lub inne osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy; lekarze pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich; pracownicy pełniący funkcję społecznego inspektora pracy; kobiety w ciąży; pracownicy w wieku przedemerytalnym; pracownicy odbywający czynną służbę wojskową i ich żony; inwalidzi wojenni i wojskowi; kombatanci i osoby represjonowane; członkowie rad pracowniczych przedsiębiorstw państwowych; posłowie; senatorowie.

3 T.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 248.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

3. Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do służby, o której mowa w ust. 1, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika”.

Na tle powyższej regulacji nasuwają się wątpliwości interpretacyjne, dotyczące m.in. następujących zagadnień:

1. możliwości wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy, w tym wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy,
2. możliwości rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika oraz rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
3. zakresu roszczeń pracownika przywróconego do pracy w następstwie odwołania od wypowiedzenia lub niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, w szczególności roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

I. OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY PRACOWNIKÓW ODBYWAJĄCYCH CZYNNĄ SŁUŻBĘ WOJSKOWĄ

Zakres ochrony stosunku pracy pracownika odbywającego czynną służbę wojskową opisany został w art. 303 ust. 1 ustawy. Ustawodawca wskazał, iż stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika.

Z treści tej regulacji wynika zakaz rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy zarówno poprzez oświadczenie o jego wypowiedzeniu, jak i zakaz rozwiązania niezwłocznego, tj. bez wypowiedzenia.

W art. 303 ust. 2 ustawy ustawodawca przewidział jednocześnie wyjątki od zakazu wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę. Artykuł 303 ust. 2 ustawy brzmi następująco: „Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy”.

Nie budzi zatem wątpliwości, iż pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem za wyjątkiem sytuacji, kiedy ogłasza upadłość lub likwidację zakładu pracy. W innych przypadkach wypowiedzenie definitywne jest niedopuszczalne.

W kontekście ochrony trwałości stosunku pracy celowa jest odpowiedź na pytanie, czy pracodawca może dokonać wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę z pracownikiem odbywającym czynną służbę wojskową.

Jakkolwiek w art. 303 ustawy brak jest odniesienia do tej formy zmiany warunków umowy, to wydaje się, że należy traktować to jako omyłkę natury technicznej, a nie celowy zabieg ustawodawcy. Innymi słowy należy przyjąć, iż zakaz dotyczący wypowiedzenia umowy obejmuje swoim zakresem także wypowiedzenie zmieniające.

Wyjątkiem w zakresie zakazu wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę pracownika odbywającego czynną służbę wojskową jest regulacja szczególna zawarta w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁴. Stosownie do art. 5 ust. 5 pkt 6 tej ustawy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego. Jeżeli takie wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi takiemu przysługuje, do końca okresu powołania do czynnej służby wojskowej, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

W pozostałych wypadkach, poza określonym w art. 303 ust. 2 ustawy przypadkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, wypowiedzenie zmieniające stosunku pracy pracownika odbywającego czynną służbę wojskową objęte jest bezwzględnym zakazem.

Odpowiedzi wymaga pytanie, czy ochrona stosunku pracy pracownika odbywającego czynną służbę wojskową obejmuje także inne niżli wypowiedzenie sposoby rozwiązania umowy o pracę. Takimi innymi formami rozwiązania umowy są w szczególności rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, tj. w trybie natychmiastowym

4 Tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969.

z winy pracownika (art. 52 k.p.⁵) oraz rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art. 53 k.p.⁶).

Odpowiedź na pytanie, czy pracownik odbywający czynną służbę wojskową objęty jest ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, zawierają art. 303 ust. 1 w powiązaniu z art. 303 ust. 3 ustawy. Stosownie do treści tych przepisów, stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika. Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do służby, o której mowa w ust. 1, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika. Wydaje się, że redakcja przepisu art. 303 ust. 1 ustawy jest jasna, stanowiąc, iż stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika. Wykładnia językowa zwrotu „rozwiązany” nie pozostawia wątpliwości, iż obejmuje ona następujące formy rozwiązania umowy:

5 Art. 52 § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

§ 4. (uchylony).

6 Art. 53 § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

- rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem,
- rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.
- rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika – art. 53 k.p.

Podobną interpretację zakresu pojęcia „rozwiązany” przyjął Sąd Najwyższy w jednej z uchwał wydanej na gruncie ochrony stosunku pracy pracownika wybranego do rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uchwale tej Sąd Najwyższy, dokonując interpretacji zwrotu „nie może rozwiązać stosunku pracy”, wskazał, iż ustawodawca miał na względzie każde rozwiązanie umowy o pracę, a więc zarówno to, które poprzedza wypowiedzenie, jak również to, które następuje bez uprzedniego okresu wypowiedzenia⁷.

Należy przyjąć, iż pracodawcę obejmuje zasadniczy zakaz rozwiązania umowy o pracę w pracownikiem odbywającym czynną służbę wojskową bez uprzedniego wypowiedzenia zarówno z winy, jak i bez winy pracownika.

Wskazać w tym miejscu należy, iż nie przekonuje interpretacja zwrotu „rozwiązany” przyjęta przez Sąd Najwyższy w stanie faktycznym dotyczącym zakazu rozwiązania stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego, polegająca na rozumieniu rozwiązania umowy jako skutku wcześniej złożonego wypowiedzenia umowy⁸. Sąd Najwyższy przyjął w tym judykacie, iż „rozwiązanie stosunku pracy”, o jakim mowa w art. 6 ust. 1 ustawy z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego⁹, nie obejmuje rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, lecz oznacza sytuację, w której w wyniku wypowiedzenia dokonanego przed wyborem pracownika do rady pracowniczej miałyby dojść do rozwiązania stosunku pracy w okresie, gdy pracownik jest już członkiem rady. Wynikiem takiej interpretacji jest nieuzasadnione zawężenie ochrony stosunku pracy wyłącznie do sytuacji, kiedy następuje jego wypowiedzenie, co kłóci się z zakresem językowym brzmienia przepisu, jak i z celem ustawodawcy, jakim była szeroka ochrona stosunku pracy członków rad pracowniczych.

Słusznie podnoszono w literaturze, iż zawężenie ochrony stosunku pracy jedynie do jego wypowiedzenia nie uwzględnia następujących argumentów:

1. sformułowanie „nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy” występuje również w innych przepisach dotyczących ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, jak np. w art. 177 § 1 k.p.; w art. 13 ustawy z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. nr 35 poz. 163 ze zm.)

7 Zob. uchwała Sądu Najwyższego z 23.01.1984 r. (III PZP 61/83), OSNC 1984/8, poz. 134, LEX nr 12813.

8 Zob. uchwała Sądu Najwyższego z 13.04.1994 r. (I PZP 16/94), OSNP 1994/5, poz. 78, LEX nr 11817.

9 Art. 6 ust 1. Przedsiębiorstwo państwowe nie może bez zgody rady pracowniczej przedsiębiorstwa wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z członkiem rady pracowniczej w czasie trwania kadencji tej rady oraz w ciągu jednego roku po jej upływie. Przedsiębiorstwo nie może też bez zgody rady pracowniczej przedsiębiorstwa zmienić w tym czasie członkowi rady warunków pracy i płacy na jego niekorzyść.
2. Postanowienia, o których mowa w ust. 1, nie naruszają przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

i na tle tych przepisów nie ma wątpliwości, że odnosi się ona do każdego rozwiązania stosunku pracy, także bez wypowiedzenia,

2. wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy może prowadzić do nieuzasadnionego korzystania przez pracodawców z możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikami, których dotyczy omawiany przepis¹⁰.

Reasumując, należy stwierdzić, że wobec jasnego znaczeniowo brzmienia art. 303 ust. 1 ustawy, zasadniczo pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem odbywającym czynną służbę wojskową bez wypowiedzenia w czasie odbywania tej służby, oczywiście jeżeli pracownik nie zgodzi się na takie rozwiązanie. Wyjątki polegające na możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zamieszczone zostały w art. 303 ust. 2 ustawy¹¹.

Powyższe wyłączenie stosowania przepisu art. 303 ust. 1, prowadzące do uchYLENIA zakazu rozwiązania umowy o pracę, nastąpi w trzech sytuacjach:

- a. w przypadku rozwiązania umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy,
- b. w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji kiedy pracodawca może rozwiązać umowę w tym trybie oraz
- c. zarówno w razie wypowiedzenia, jak i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. Jeżeli nie następuje ogłoszenie upadłości lub likwidacja zakładu pracy, to pracodawca nie może więc rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

Nie budzi wątpliwości, iż wyłączenie ochrony przed niezwłocznym rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika nastąpi w sytuacji, kiedy pracodawca może rozwiązać umowę w tym trybie.

Pojawia się pytanie o zakres znaczeniowy użytego w tym przepisie zwrotu „pracodawca może rozwiązać umowę”. Odpowiedź na to pytanie pozwoli na ustalenie, czy przełamanie zakazu rozwiązania umowy następuje w każdym przypadku skorzystania przez pracodawcę z niezwłocznego rozwiązania umowy z winy pracownika, czy też tylko wtedy, kiedy pracodawca zasadnie i zgodnie z prawem rozwiąże umowę o pracę w tym trybie. Jeżeli bowiem pracodawca, korzystając z takiej możliwości, np. celowo nadużyje zwolnienia dyscyplinarnego w celu obejścia zakazu rozwiązania umowy zawartego w art. 303 ust. 1 ustawy, to czy można zasadnie twierdzić, że pracownik

10 K. Rączka, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1986 r., III PZP 22/86, „Państwo i Prawo” 1988/1, s. 138–142.*

11 Art. 303 ust. 2 ustawy brzmi następująco: „Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy”.

wskutek takiego bezprawnego działania pracodawcy przestaje być chroniony przed rozwiązaniem umowy?

Od odpowiedzi na powyższe pytanie zależał będzie zakres roszczeń przysługujących pracownikowi, z którym pracodawca nielegalnie lub bezzasadnie rozwiąże umowę o pracę, w szczególności roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy określone w art. 57 § 2 k.p.

Wydaje się, iż przełamanie zakazu rozwiązania umowy przez pracodawcę, który korzysta z dyscyplinarnego sposobu jej rozwiązania, uzależnione być powinno od wyniku oceny decyzji pracodawcy dokonywanej przez sąd pod kątem jej zasadności i legalności. W przypadku bezzasadności lub nielegalności decyzji pracodawcy, pracownik winien korzystać z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Argumentem przemawiającym za taką interpretacją jest treść przepisu art. 303 ust. 2 ustawy w powiązaniu z treścią art. 52 k.p.

Artykuł 303 w ustępie 2 wskazuje, iż „przepisu ust. 1 (...) nie stosuje się, jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”. Normę tę można odczytać w ten sposób, iż ust. 1 wprowadzającego m.in. zakaz dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, nie stosuje się, w sytuacji kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odpowiedź na pytanie, w jakich sytuacjach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zawarta jest w art. 52 § 1 i 2 k.p., który brzmi:

„§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”.

Jeżeli zatem pracodawca, rozwiązując umowę o pracę, naruszy art. 52 § 1 i (lub) 2 k.p., tj. np. rozwiąże umowę pomimo, że pracownik nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych lub pracodawca uchybi terminowi 1 miesiąca na rozwiązanie umowy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej jej rozwiązanie (art. 52 § 2 k.p.), to przyjęć należy, iż pracodawca nie mógł w konkretnym stanie faktycznym rozwiązać umowy. Jeżeli zatem pracodawca nie mógł (zgodnie z prawem) rozwiązać umowy w trybie

art. 52 k.p., to tym samym – rozumując *a contrario* - przepis art. 303 ust. 1 ustawy stosuje się. Pracownik skorzysta w tym przypadku z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Reasumując powyższe, wydaje się dopuszczalnym przyjęcie, iż w przypadku bezzasadnego lub niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem odbywającym czynną służbę wojskową bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie następuje wyłączenie pracownika z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

II. ROSZCZENIE O WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY, JAKO JEDNO Z ROSZCZEŃ PRZYSŁUGUJĄCYCH PRACOWNIKOWI ODBYWAJĄCEMU CZYNNĄ SŁUŻBĘ WOJSKOWĄ

W przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, pracownik może dochodzić roszczeń określonych w art. 45 k.p.¹², w tym w razie przywrócenia do pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Stosownie do art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Nie budzi wątpliwości, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi odbywającemu czynną służbę wojskową podlega ograniczeniu z mocy przepisu art. 303 ust. 1 ustawy, a więc z mocy przepisu szczególnego wobec przepisów Kodeksu pracy.

Pracownikowi takiemu w związku z jego przywróceniem do pracy należne więc będzie wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

¹² Art. 45 § 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Roszczenia pracownika przywróconego do pracy w następstwie odwołania od niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę uregulowane zostały w art. 57 k.p.

W art. 57 § 1 k.p. wskazano, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego (art. 57 § 2 k.p.).

Podobnie więc jak w przypadku przywrócenia do pracy pracownika, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę, także w przypadku pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy uzależnione jest od ograniczenia rozwiązania umowy o pracę z mocy przepisu szczególnego wobec przepisów Kodeksu pracy¹³. Takim przepisem szczególnym jest art. 303 ust. 1 ustawy.

Nie budzi wątpliwości, iż w przypadku przywrócenia do pracy pracownika odbywającego czynną służbę wojskową, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, należne będzie mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Okres pozostawania bez pracy liczy się od następnego dnia po dacie rozwiązania umowy o pracę do dnia faktycznego podjęcia pracy po restytucji stosunku pracy¹⁴.

Odpowiedzi wymaga pytanie, w jakiej wysokości należne będzie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pracownikowi odbywającemu czynną służbę wojskową w przypadku jego przywrócenia do pracy, a z którym wcześniej rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Rozbieżności interpretacyjne wynikają z treści art. 303 ust. 2 ustawy, który stanowi, iż: „Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”.

Powstaje pytanie, czy w przypadku przywrócenia do pracy pracownika zwolnionego np. w trybie dyscyplinarnym będzie mu przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w oparciu o art. 57 § 2 k.p., czy też w wysokości ryczałtowej określonej w art. 57 § 1 k.p.

13 M. Gersdorf (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, Warszawa 2014, s. 512.

14 K.W. Baran (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, t. I, s. 527.

Jeżeli przyjmiemy za dopuszczalne, że pracodawca, zwalniając pracownika np. w trybie dyscyplinarnym zawsze, niezależnie od wyniku ewentualnego sporu sądowego co do legalności lub zasadności jego decyzji, pozbawia pracownika ochrony z art. 303 ust. 1 ustawy, to w przypadku uznania przez sąd roszczeń pracownika przywróconego do pracy, otrzyma on jedynie ryczałtowe wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z art. 57 § 1 k.p. Zgodnie z tą interpretacją przepis art. 57 § 1 k.p. będzie miał zastosowanie do każdego przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów¹⁵.

.Jeżeli natomiast przyjmiemy, że wyłączenie pracownika z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy nie nastąpi w przypadku wykazania niezasadności decyzji pracodawcy, to pracownik zachowa prawo do żądania wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy z art. 57 § 2 k.p.

Wydaje się, że cel przepisu art. 303 ust. 1 ustawy, jakim było objęcie ochroną trwałości stosunku pracy pracowników świadczących pracę na rzecz obronności kraju, przemawia za uznaniem, iż pozostają oni pod ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy także w sytuacji skorzystania przez pracodawcę z oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli oświadczenie to okaże się niezasadne.

Za taką interpretacją przemawia klauzula zakazująca nadużycia prawa podmiotowego w stosunkach pracy określona w art. 8 k.p. Stosownie do tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Pracodawca, korzystając z rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 303 ust. 1 ustawy, nie może czynić z tego uprawnienia narzędzia do pozbawienia pracownika należnych mu świadczeń, w tym wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Brak jest racjonalnego uzasadnienia dla wyłączenia pracownika z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, w sytuacji kiedy to wyłączenie nastąpić by miało wskutek nielegalnej lub niezasadnej decyzji pracodawcy. Za dopuszczalne należy zatem uznać, iż pracownik nie zostaje wyłączony z ochrony trwałości stosunku pracy w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy w sposób niezasadny lub nielegalny. W takiej sytuacji pracownik nadal z tej ochrony będzie korzystał.

Argumentem przemawiającym za korzystaniem z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 57 § 2 k.p., w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jest nienaruszone tą czynnością pracodawcy

15 A. M. Świątkowski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. M. Świątkowski, Warszawa 2018, s. 411.

uprawnienie do pozostawania w ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikające z art. 303 ust. 1 ustawy. Artykuł 57 § 2 k.p. przewiduje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Innymi słowy jeżeli stosunek pracy pracownika odbywającego czynną służbę wojskową podlega ograniczeniu w zakresie rozwiązania bez wypowiedzenia bez winy pracownika, to także w przypadku rozwiązania umowy z winy pracownika, jeżeli było ono niezasadne, pracownik nie przestaje być chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Jeszcze dalej w przychyłnej pracownikowi interpretacji przepisu art. 57 § 2 k.p. poszedł Sąd Najwyższy w uchwale z 7.11.1996 r., wskazując, iż przepis art. 57 § 2 k.p. należy rozumieć jako przepis odnoszący się do pracowników szczególnie chronionych w ogólności, a nie jako przepis mający na względzie tylko pracowników, względem których w konkretnym przypadku nie uzyskano zgody właściwego organu na rozwiązanie stosunku pracy. Zdaniem organu odmienna wykładnia miałaby charakter wykładni zawężającej i sprzecznej z zasadą nieróżnicowania sytuacji prawnej w stanach faktycznych objętych normą prawną, w której treści brak takiego zróżnicowania. Brak rozróżnienia omawianych sytuacji w hipotezie przepisu art. 57 § 2 k.p. można zdaniem Sądu wytłumaczyć względami funkcjonalności. Pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycją pracowników szczególnie chronionych. Sankcją nieprzestrzegania tych norm jest między innymi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, przy spełnieniu oczywiście pozostałych przesłanek z art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 57 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem szczególnie chronionym, wdając się z nim w spór o przywrócenie do pracy, ryzykuje, że w przypadku przywrócenia do pracy będzie musiał wypłacić wynagrodzenie za cały czas pozostania bez pracy¹⁶.

III. PODSUMOWANIE

Wątpliwości interpretacyjne dotyczące ochrony stosunku pracy pracowników odbywających czynną służbę wojskową wymagają pilnej interwencji ustawodawcy. Coraz więcej bowiem pracowników wstępuje do formacji wojskowych z zamiarem pełnienia czynnej służby wojskowej. Jest tak dla przykładu z cieszącą się coraz większą popularnością służbą w wojskach obrony terytorialnej.

16 Zob. uchwała Sądu Najwyższego z 7.11.1996 r. (sygn. I PZP 20/96), OSNP 1997/11, poz. 188, LEX nr 29135.

Przeredagowanie art. 303 ustawy zapewni aktualnym i przyszłym pracownikom pełniącym czynną służbę wojskową pewną i niebudzącą wątpliwości ochronę przed niezasadnym lub nielegalnym zakończeniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Umożliwi w dalszej perspektywie domaganie się przez pracowników wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Obecna regulacja jest nieprecyzyjna, może skutkować niesprawiedliwym pozbawieniem pracownika prawa do wynagrodzenia. Jest to o tyle ważna i pilna problematyka, iż w obecnych realiach rozstrzygnięcia sporów przez sądy pracy nierzadko upływa wiele miesięcy, a nawet lat od chwili bezzasadnego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy do prawomocnego orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. Okres oczekiwania na wyrok przywracający do pracy powinien skutkować gwarancjami dla pracownika, iż uzyska on wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, a nie jedynie za często nieznaczną część tego okresu.

De lege ferenda rozważyć należy wykreślenie z art. 303 ust. 2 ustawy zwrotu: „jeżeli pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika” bądź jego przeredagowanie w postaci: „w przypadku uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”. Znamię „zasadności rozwiązania umowy” pozwoli na uzależnienie stosowania tej regulacji od oceny decyzji pracodawcy przez niezawisły organ sądowy. Taka ocena, jeżeli będzie zakończona wyrokiem przywracającym pracownika do pracy, a więc poprzedzona będzie uznaniem, iż rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione, usunie wątpliwości, iż pracownik taki korzystał będzie z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 57 § 2 k.p.

adw. dr Jarosław Marciniak

Autor jest adwokatem.

The author is an advocate.

ABSTRACT

Keywords: *termination of an employment contract; stability of an employment relationship; active military duty; reinstatement to work; remuneration for the period of remaining unemployed; termination; dismissal on disciplinary grounds*

Protection of stability of an employment relationship of persons performing active military duty

One of the claims an employee is entitled to after being reinstated to work by an award of a labour court is the right to claim remuneration for the time when they remained unemployed. The scope of this claim depends, inter alia, on whether the reinstated employee enjoys statutory protection against termination of the subsequently restored employment relationship. If the employee does not belong to the category of protected persons, he/she may claim remuneration for the period of no more than three months, whereas if he/she is the so-called protected employee, he/she may count on remuneration for the whole time of remaining unemployed, which in practice usually covers periods longer than three months. The article presents considerations on the protection against termination of employment relationship of employees performing active military duty. It discusses issues related to the legal permissibility of particular forms of termination of the employment contract. The article presents interpretative doubts concerning the period for which an employee may claim remuneration for remaining unemployed and proposes legislative amendments.

Bibliografia

- Baran Krzysztof W. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, t. I.
- Gersdorf Małgorzata (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Gersdorf, Warszawa 2014.
- Rączka Krzysztof, *Głosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1986 r., III PZP 22/86, „Państwo i Prawo” 1988/1, s. 138–142.*
- Świątkowski Andrzej M. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. M. Świątkowski, Warszawa 2018.