Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.223

Jakub Stelina
Uniwersytet Gdański
jstelina@prawo.ug.edu.pl

Ewolucja kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy

Evolution of the Labour Code Regulation on the Labour Relationship Expiration

STRESZCZENIE

W artykule autor opisuje zmiany regulacji prawnej dotyczącej wygaśnięcia stosunku pracy. Wygaśniecie stosunku pracy powoduje ustanie tej więzi prawnej z mocy innego niż czynność prawna zdarzenia prawnego, z którym ustawa wiąże taki właśnie skutek. Po raz pierwszy regulacja wygaśnięcia stosunku pracy została wprowadzona do systemu prawnego przez Kodeks pracy w 1975 r. Kodeks przewidywał wówczas trzy przypadki wygaśnięcia – porzucenie pracy, upływ trzech miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania oraz niezgłoszenie się do pracy przez pracownika wybranego do pełnienia funkcji publicznej w ciągu siedmiu dni od ustania kadencji. Obecnie katalog ten został rozszerzony o śmierć pracownika i śmierć pracodawcy, usunięto zaś z niego porzucenie pracy. Analiza przeprowadzona w artykule dowodzi, że powszechnie przyjmowana teza o zamkniętym ustawowo katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy nie jest prawidłowa. Wydaje się, że skutek ten powoduje także ubezwłasnowolnienie całkowite pracownika oraz zjednoczenie w jednej osobie przymiotu pracownika i pracodawcy.

Słowa kluczowe: wygaśnięcie stosunku pracy

Problematyka ustania stosunku pracy zajmuje ważne miejsce w twórczości naukowej Profesor Teresy Liszcz. Poza obszernymi fragmentami w podręcznikach wymienić tu można chociażby artykuły: „Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron", „Sankcje prawne wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez podmiot zatrudniający", czy „Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy"[1]*. Dlatego niniejszy tekst w księdze jubi-*

[1] T. Liszcz, *Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 10; *eadem*, *Sankcje prawne wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pod-*

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

leuszowej Profesor Teresy Liszcz chciałbym poświęcić jednemu z aspektów tego zagadnienia – wygaśnięciu stosunku pracy.

1.

Stosunek pracy ustaje w drodze rozwiązania lub wygaśnięcia. Rozwiązanie następuje zawsze z mocy czynności prawnej, natomiast wygaśnięcie wiąże się z zaistnieniem innego niż czynność prawna zdarzenia prawnego, któremu określony przepis prawny przypisuje skutek w postaci zakończenia istnienia stosunku pracy. Ten zdawałoby się zupełnie naturalny i bezdyskusyjny podział zdarzeń prowadzących do ustania stosunku pracy ma jednak dość krótką historię, gdyż zawdzięczamy go dopiero Kodeksowi pracy. Do 1975 r. przepisy powszechnego prawa pracy przewidywały rozwiązanie jako jedyną formę zakończenia bytu prawnego stosunku pracy. W dwóch podstawowych aktach prawnych regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a więc rozporządzeniach prezydenta RP o umowie o pracę robotników[2] oraz pracowników umysłowych[3], wskazano jedynie przypadki rozwiązania stosunku pracy. Charakterystyczne przy tym było to, że mianem tym objęto także zdarzenia, które obecnie traktowane są jako wygaśnięcie stosunku pracy.[4]

Pomimo braku regulacji konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy starano się wyprowadzić z przepisów prawa w drodze wykładni. Według niektórych autorów wygaśnięcie było jednym z rodzajów rozwiązania stosunku pracy[5], natomiast inni autorzy starali się rozróżniać rozwiązanie jako skutek jednego bądź dwóch oświadczeń woli stron, wygaśnięcie zaś wiązali z ustaniem stosunku pracy z mocy prawa (a więc bez angażowania woli stron).[6] Takiej interpretacji mogły sprzyjać niektóre z regulacji przedkodeksowych, przewidujące rozwiązanie stosunku

miot zatrudniający, „Nowe Prawo" 1976, nr 2; *eadem*, *Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 7–8.

[2] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U., nr 35, poz. 324).

[3] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U., nr 35, poz. 323).

[4] W obu rozporządzeniach przewidziano, że umowa o pracę rozwiązuje się wskutek śmierci pracownika oraz w razie wcielenia pracownika (robotnika) jako poborowego do służby czynnej w wojsku stałym (art. 10 lit. d i e rozporządzenia w sprawie umowy o pracę robotników oraz art. 25 pkt 5 i 7 rozporządzenia w sprawie umowy o pracę pracowników umysłowych). Warto także wspomnieć o regulacji zawartej w ustawie z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U., nr 12, poz. 85), która w art. 17 wspominała o skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy w razie samowolnego porzucenia pracy przez pracownika.

[5] M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 217; Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971, s. 140 i nast.

[6] W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 118; W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 155.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

pracy bez wypowiedzenia z mocy prawa. Przykładowo w taki właśnie sposób ustawał stosunek pracy z osobą, która w ciągu 30 dni od zakończenia odbywania zasadniczej służby wojskowej nie zgłaszała się do zakładu pracy zatrudniającego tę osobę przed powołaniem do wojska.

2.

Jak wyżej stwierdzono, przełomowe znaczenie dla omawianej problematyki miało wejście w życie Kodeksu pracy. Z dniem 1 stycznia 1975 r. została wprowadzona do polskiego porządku prawnego nowa regulacja o wygaśnięciu stosunku pracy. Tym samym ustawodawca uporządkował materię dotyczącą ustania stosunku pracy, dokonując podziału trybów tego ustania wedle klarownego i logicznego kryterium, jakim była „siła sprawcza" zakończenia istnienia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę (zakład pracy). W przypadku, kiedy mieliśmy do czynienia z czynnością prawną (jednostronną lub dwustronną), dochodziło do rozwiązania stosunku pracy, choćby skutek ten był odroczony w czasie (tak jak ma to miejsce np. przy zawieraniu umów terminowych), wygaśnięcie zaś dotyczyło tych sytuacji, kiedy do ustania stosunku pracy dochodziło w związku z zaistnieniem zdarzenia innego niż czynność prawna. Jednocześnie w art. 63 k.p. przewidziano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Brzmienie przepisu sugerowało ustawowe zamknięcie katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, a więc niemożność zakwalifikowania jako wygaśnięcie określonego zdarzenia, jeśli nie miało ono umocowania w przepisie rangi ustawowej. W praktyce pojęcie „przepisów szczególnych" w rozumieniu art. 63 k.p. rozciągano także na przepisy wykonawcze, wydawane w oparciu o art. 298 k.p. (według ówczesnej nomenklatury rozporządzenia te nazywano pragmatykami pracowniczymi).

W Kodeksie pracy uregulowano trzy przypadki wygaśnięcia umowy o pracę: porzucenie pracy (art. 64 i 65), upływ trzymiesięcznego okresu nieobecności pracownika z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66) oraz niezgłoszenie przez pracownika swojego powrotu z urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z wyborem w ciągu siedmiu dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru (art. 74). Konstrukcją wygaśnięcia stosunku pracy posłużono się także w tzw. pragmatykach pracowniczych.[7] Jednocześnie wraz z wejściem w życie Kodeksu pracy uporządkowano regulację w ustawie o powszechnym obowiązku obrony ojczyzny.[8]

[7] Zob. np. § 13 rozporządzenia RM z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz. U., nr 51, poz. 327), § 3 ust. 6 rozporządzenia RM z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U., nr 51, poz. 330).

[8] Przepisami wprowadzającymi Kodeks pracy znowelizowano m.in. art. 106 tej ustawy, który

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

Warto przy okazji zwrócić uwagę na to, że ustawodawca na oznaczenie interesujących nas zdarzeń użył dwóch określeń – „wygaśnięcie umowy o pracę" oraz „wygaśnięcie stosunku pracy". Oczywiście, pojęcia umowy o pracę i stosunku pracy nie są tożsame, pierwsze oznacza jeden z rodzajów czynności prawnej, drugie – relację pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Nie ulega wątpliwości, że wygaśnięcie umowy o pracę jest równoznaczne w skutkach z wygaśnięciem stosunku pracy (i odwrotnie), jednak powstaje pytanie, czy przepisy o wygaśnięciu umowy można automatycznie stosować względem stosunków pracy powstałych na podstawie powołania, wyboru i mianowania. Należy tu wspomnieć, że rozróżnienie obu wymienionych kategorii pojęciowych, tzn. umowy o pracę i stosunku pracy, jest obecnie o wiele bardziej wyraźne niż dawniej. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu w istocie utożsamiano stosunek pracy i umowę o pracę. Było to zresztą zrozumiałe o tyle, że przecież umowa o pracę była praktycznie jedyną podstawą nawiązywania stosunku pracy. Pracowniczy charakter tzw. podstaw pozaumownych został uznany właściwie dopiero w Kodeksie pracy (wcześniej jedynie powołanie traktowano jako podstawę nawiązania stosunku pracy). Zatem kwestia rozróżniania umowy o pracę i stosunku pracy zyskała na znaczeniu wraz z wejściem w życie Kodeksu pracy. Powstał wówczas sygnalizowany wyżej problem dopuszczalności stosowania przepisów o umowie o pracę (w tym tych o jej wygaśnięciu) do pozaumownych stosunków pracy. W celu rozstrzygnięcia tej wątpliwości ustawodawca najczęściej problem ten rozwiązywał poprzez wyraźne odesłanie w treści przepisów szczególnych (np. pragmatyk pracowniczych) do odnośnych regulacji kodeksowych.

3.

W świetle przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę nie budziło wątpliwości, że Kodeks pracy wprowadził nową jakość w zakresie regulacji ustania stosunku pracy. We wszystkich przypadkach określonych mianem wygaśnięcia stosunku pracy dochodziło do ustania więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę (zakład pracy) w wyniku zaistnienia zdarzenia niebędącego czynnością prawną. W przypadku określonym w art. 66 i 74 zdarzeniem tym był upływ czasu połączony z dodatkowymi okolicznościami (nieobecnością w pracy z powodu tymczasowego aresztowania w pierwszym przypadku oraz niezgłoszeniem powrotu

przewidywał, że zakład pracy, który zatrudniał pracownika w dniu powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, był obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz nie niżej opłacanym, jeżeli najpóźniej w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z tej służby pracownik zgłosił swój powrót do zakładu pracy w celu podjęcia zatrudnienia. Niezachowanie tego terminu powodowało rozwiązanie stosunku pracy z mocy prawa, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. W nowym brzmieniu przepis ten przewidywał już – w miejsce rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z mocy prawa – tryb ustania polegający na wygaśnięciu stosunku pracy.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

do pracy w przypadku drugim). W praktyce najwięcej wątpliwości dotyczyło interpretacji przepisów o porzuceniu pracy. Było to najdalej idące w negatywnych dla pracownika skutkach zdarzenie powodujące ustanie stosunku pracy. Zgodnie z art. 64 § 2 k.p. wygaśnięcie umowy wskutek porzucenia pracy pociągało za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiązały z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, chyba że przepisy szczególne przewidywały skutki dalej idące. Porzucenie pracy definiowano jako samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy, a także niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności. Sposób redakcji przepisów o porzuceniu pracy nie pozostawiał wątpliwości, że miały one na celu z jednej strony ograniczenie zjawiska zmiany pracy bez uregulowania formalności w dotychczasowym zakładzie pracy, z drugiej zaś strony – co istotniejsze – ich ostrze miało wyraźnie antystrajkowy charakter. Przyjmowano bowiem, że zamiar zerwania stosunku pracy miał znaczenie jedynie dla pierwszej postaci porzucenia pracy (samowolne uchylenie się przez pracownika od wykonywania pracy), natomiast nie miał on znaczenia dla drugiej postaci wygaśnięcia, a mianowicie niestawienia się do pracy bez zawiadomienia o przyczynie nieobecności. W doktrynie podjęto co prawda próbę odmiennej interpretacji[9], jednak nie zyskała ona szerszej akceptacji.[10]

W przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy pracownikowi przyznano prawo odwołania do sądu pracy, przy czym w zakresie roszczeń Kodeks pracy w art. 67 nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących roszczeń na wypadek wadliwego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Pomimo wątpliwości związanych z porzuceniem pracy ocena kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy jest – co do zasady – pozytywna. Przede wszystkim trafne było rozróżnienie dwóch trybów ustania stosunku pracy. Ustawodawca w ten sposób uporządkował i do pewnego stopnia uprościł zasady odnoszące się do zakończenia istnienia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę (zakład pracy). Wygaśnięcie stosunku pracy stało się naturalnym, a przez to trwałym elementem systemu ustania stosunku pracy, czego dowodem może być utrzymanie w mocy art. 66 i 74 k.p., a nawet uzupełnienie w 1996 r. katalogu zdarzeń, z którymi ustawa wiąże skutek w postaci ustania z mocy prawa stosunku pracy.

Generalnie pozytywny osąd kodeksowej regulacji wygaśnięcia stosunku pracy nie oznacza, że była ona pozbawiona wad. Warto bowiem zwrócić uwagę na pewne jej niedostatki, z których trzy wydają się istotne.

[9] T. Zieliński, *Porzucenie pracy – problem nadal dyskusyjny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 6, s. 12.

[10] Wyrok SN z dnia 10 maja 1978 r., I PRN 37/78, OSPiKA 1979, nr 1, poz. 18. Podobnie U. Jackowiak, *W sprawie porzucenia pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 10, s. 25 i nast.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

Po pierwsze, w katalogu zdarzeń prowadzących do wygaśnięcia stosunku pracy ustawodawca pominął śmierć pracownika i pracodawcy będącego osobą fizyczną. Był to duży brak regulacji, godzący w jej spójność wewnętrzną. Skoro bowiem w art. 63 k.p. wyraźnie sformułowano zasadę zamknięcia ustawowego katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, to bez wątpienia sprzeczne z tą zasadą było pominięcie śmierci pracownika w tym katalogu. Pominięcie to było tym bardziej zastanawiające, że przecież skutki śmierci pracownika były wprost uregulowane w obu rozporządzeniach Prezydenta RP o umowie o pracę. W doktrynie nie było jednak wątpliwości co do tego, by uznawać śmierć pracownika za zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy. Tezę tę uzasadniano najczęściej przez wzgląd na osobisty charakter zobowiązania pracownika[11], uznając nawet niekiedy, że kwestia ta nie musiała być – jako oczywista – uregulowana.[12]

Natomiast przypadek śmierci drugiej strony stosunku pracy nie był w ówczesnych realiach ustrojowych problemem, który mógł przybierać znaczniejsze rozmiary. Zdecydowana większość pracowników była zatrudniana przez zakłady pracy (jednostki organizacyjne), co nie znaczy, że osoby fizyczne pozbawiono prawa zatrudniania. Sam ustawodawca dopuszczał bowiem tego typu przypadki, w Kodeksie pracy używano nawet stosownych na tę okoliczność terminów – „osoba fizyczna zatrudniająca pracowników" i „pracodawca będący osobą fizyczną" (np. w art. 299 k.p.).

Ostatecznie można było przyjąć, że w przypadku śmierci pracownika lub pracodawcy należało stosować – przez art. 300 k.p. – normę wywiedzioną z przepisów Kodeksu cywilnego, zgodnie z którą w momencie śmierci ustaje zdolność prawna osoby fizycznej, a więc przestaje ona być stroną jakichkolwiek stosunków prawnych.

Po drugie, niejednolicie oceniano kwestię ustania stosunku pracy z upływem czasu, na jaki zawarto terminową umowę o pracę. W okresie przedkodeksowym uznawano niekiedy takie zdarzenie za wygaśnięcie stosunku pracy, choć sama koncepcja wygaśnięcia nie miała formalnego umocowania w przepisach prawa. Niejako siłą rozpędu niektórzy autorzy w dalszym ciągu kwalifikowali upływ czasu, na jaki zawarto umowę w kategorii wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy.[13] Jednak decydującym argumentem przeciwko temu było samo brzmienie Kodeksu pracy, który w art. 30 wyraźnie kwalifikował upływ czasu, na jaki za-

[11] Tak np. W. Piotrowski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1976, s. 95 i nast.; S. Rejman, [w:] A. Filcek, W. Formański, M. Piekarski, S. Rejman, F. Rusek, Z. Salwa, K. Zieliński, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 155 i nast.; G. Bieniek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 240.

[12] A. Walas, *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i wygaśnięcie stosunku* pracy, [w:] *Nowe prawo* pracy, red. R. Korolec, J. Pacho, Warszawa 1975, s. 138.

[13] Tak np. W. Piotrowski, *op. cit*.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

warto umowę, jako rozwiązanie stosunku pracy. Słusznie podnoszono, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy może być złożone zarówno w czasie trwania stosunku pracy (jest to wówczas porozumienie stron), jak i w czasie nawiązywania tego stosunku (w przypadku umów okresowych).[14]

Wreszcie pewne problemy interpretacyjne wywoływały także przypadki tzw. rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa. Przypadki takie nie zostały wyeliminowane z ustawodawstwa pracy, mimo że w Kodeksie pracy pojawiła się konstrukcja wygaśnięcia stosunku pracy. Przykładowo z sytuacją taką mieliśmy do czynienia na gruncie ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta praw i obowiązków nauczyciela[15], która przewidywała rozwiązanie stosunku pracy z mocy prawa „w razie porzucenia pracy przez samowolne uchylenie się od pracy". Zdaniem komentatorów Kodeksu pracy przypadki takie należało kwalifikować jako wygaśnięcie stosunku pracy.[16] Warto przy okazji zwrócić uwagę, że także w obowiązującym stanie prawnym znajdują się przepisy, które posługują się analogiczną formułą „rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa" (np. w art. 14 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych[17]). Także w tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy w omawianym trybie należy kwalifikować jako wygaśnięcie stosunku pracy.

4.

Najpoważniejszą jak dotąd zmianę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy przyniosła tzw. nowela lutowa z 1996 r.[18] Po sześciu latach od rozpoczęcia transformacji ustrojowej ustawodawca zadecydował wreszcie o gruntownej nowelizacji Kodeksu pracy, której celem było dostosowanie tego aktu prawnego do zmienionych uwarunkowań politycznych, społecznych i gospodarczych, a w szczególności do realiów gospodarki rynkowej. Z dzisiejszej perspektywy trudno uwierzyć, że przez kilka lat po zmianie ustroju i odejściu od gospodarki scentralizowanej cały czas obowiązywały przepisy przewidujące, że „kierownik socjalistycznego zakładu pracy odpowiada za prawidłowe wykonywanie zadań zakładu wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju" lub że „w dziedzinie umacniania socjalistycznych stosunków pracy ważna rola przypada związkom zawodowym". Jednakże warto zauważyć, że Kodeks pracy zawsze należał do wrażliwych społecznie aktów prawnych, stąd jego przebudowa wymagała konsensusu wielu różnych środowisk społecznych, zawodowych i politycznych.

[14] G. Bieniek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 239.

[15] Dz. U., nr 16, poz. 114 ze zm.

[16] S. Rejman, *op. cit*., s. 156; G. Bieniek, *op. cit*., s. 240.

[17] T.j. z 2003 r., poz. 269 ze zm.

[18] Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U., nr 24, poz. 110), zwana dalej „nowela lutową".

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

Nowela lutowa była bardzo obszernym aktem prawnym, zmianami objęto prawie wszystkie przepisy Kodeksu pracy. W zakresie wygaśnięcia stosunku pracy usunięto przepisy o porzuceniu pracy (art. 64 i 65) oraz wprowadzono dwa nowe, odnoszące się do regulacji skutków śmierci pracownika (art. 63^1) i śmierci pracodawcy (art. 63^2).

Rezygnacja z porzucenia pracy była od dawna oczekiwana, nie budziła zatem żadnego sprzeciwu w doktrynie. Podobnie pozytywnie należy ocenić rozszerzenie katalogu przypadków wygaśnięcia stosunku pracy, co w istocie stanowiło realizację postulatów zgłaszanych w literaturze od dawna. Jeśli chodzi o śmierć pracownika, to do nowo dodawanego art. 63^1 k.p. – oprócz wskazania skutku w postaci wygaśnięcia stosunku pracy – ustawodawca wprowadził szczególne zasady przechodzenia praw majątkowych ze stosunku pracy (po śmierci pracownika przechodzą one, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, dopiero w razie braku takich osób prawa te wchodzą do spadku).[19] Natomiast śmierć osoby fizycznej zatrudniającej pracowników nie zawsze prowadzi – w myśl art. 63^2 k.p. – do wygaśnięcia stosunku pracy. W przypadku bowiem, kiedy pracodawca taki zatrudniał pracowników w zakładzie pracy (a więc na bazie faktycznie wyodrębnionego i zorganizowanego majątku) zastosowanie znajduje konstrukcja przejścia tego zakładu na nowego pracodawcę. Jeśli zakład pracy nie przechodzi w takich warunkach na innego pracodawcę, wówczas stosunki pracy wygasają. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła w związku ze śmiercią pracodawcy, przysługuje odszkodowanie wyrównujące brak wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że w przepisach dotyczących śmierci pracownika i pracodawcy ustawodawca ponownie zróżnicował używaną terminologię. W art. 63^1 k.p. mowa jest o „wygaśnięciu stosunku pracy", zaś w art. 63^2 k.p. o „wygaśnięciu umowy o pracę". Jest to do pewnego stopnia uzasadnione, śmierć pracownika zawsze powoduje wygaśnięcie łączącej go z pracodawcą więzi prawnej bez względu na podstawę zatrudnienia. Jeśli zaś chodzi o pracodawcę – jako osoba fizyczna może w tej roli występować wyłącznie podmiot, który zawarł z pracownikami umowy o pracę. Konstrukcja pozaumownych podstaw stosunku pracy (mianowania, powołania i wyboru) wiąże je zawsze z jednostkami organizacyjnymi występującymi w roli podmiotu zatrudniającego.

5.

Wydawać się mogło, że nowela lutowa ostatecznie potwierdziła zasadę zamknięcia ustawowego katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku

[19] Szerzej na temat wygaśnięcia stosunku pracy wskutek śmierci pracownika zob. E. Hofmańska, *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

pracy. Podnoszony wcześniej w literaturze przypadek śmierci pracownika doczekał się wreszcie uregulowania (podobnie jak przypadek związany ze śmiercią pracodawcy). Okazuje się jednak, że problem wciąż jest otwarty. W dalszym ciągu mamy do czynienia z sytuacjami, których ocena z punktu widzenia bytu stosunku pracy nie była wcześniej i nie jest także obecnie prawnie przesądzona.

Pomijając omówioną wyżej kwestię tzw. rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa, należy zwrócić uwagę na co najmniej trzy zdarzenia wywołujące wątpliwości co do ich oceny prawnej.

Pierwszy przypadek dotyczy sytuacji polegającej na zjednoczeniu przymiotu pracodawcy i pracownika w jednej osobie (tzw. konfuzji). Prawo pracy, podobnie zresztą jak prawo cywilne, nie reguluje wprost skutków konfuzji, niemniej wygaśnięcie zobowiązania w takiej sytuacji musimy traktować jako oczywiste ze względu na zanik kluczowego elementu każdego zobowiązania, tzn. istnienia jednej ze stron.[20] Nie można przecież być w ramach tego samego stosunku pracy jednocześnie pracownikiem i pracodawcą. W stosunkach pracy konfuzja ma najczęściej miejsce w wyniku spadkobrania zakładu pracy, a więc gdy dotychczasowy pracownik zatrudniony przez osobę fizyczną dziedziczy majątek swojego pracodawcy. Pracownik ten wstępuje zatem w stosunki pracy łączące zmarłego z pracownikami, przy czym jego stosunek pracy (umowa o pracę) wygasa. Z innych przykładów konfuzji na gruncie prawa pracy można wskazać wyznaczenie zastępcy odwołanego komornika spośród osób zatrudnionych w kancelarii komorniczej. Zastępcy przysługują uprawnienia odwołanego komornika, w szczególności wykonuje on czynności egzekucyjne w sprawach niezakończonych oraz prowadzi kancelarię, a z punktu widzenia prawa pracy wykonuje uprawnienia pracodawcy względem zatrudnionych w kancelarii komorników. Pełnienie funkcji zastępcy ma z natury charakter tymczasowy, gdyż trwa ono do czasu przejęcia kancelarii przez nowego komornika lub jej likwidacji, jeśli nowy komornik utworzył nową kancelarię. Nie zmienia to jednak faktu, że wstępując w rolę odwołanego komornika, zastępca staje się pracodawcą dla zatrudnionych w kancelarii pracowników. Z inną sytuacją mamy do czynienia w przypadku drugiego ze zdarzeń prowadzących do wygaśnięcia stosunku pracy. Chodzi tu o utratę tzw. zdolności pracowniczej. W przepisach powszechnego prawa pracy zdolność pracowniczą określa art. 22 § 3 k.p., stanowiący, że osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może rozwiązać stosunek pracy. Oprócz tego w art. 22 § 2 k.p. zawarto stwierdzenie, że pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, a osoby młodsze mogą być zatrudnianie na warunkach okre-

[20] W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1994, s. 263.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

ślonych w dziale IX k.p. o zatrudnianiu młodocianych. W przepisach tego działu sformułowano warunki, na jakich może odbywać się zatrudnianie młodocianych, w tym warunek wieku na poziomie 16 lat.[21] Osoby, które nie ukończyły 16 lat, mogą być wyjątkowo zatrudniane na podstawie umów w celu przygotowania zawodowego, po spełnieniu dodatkowych warunków (zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, stosownego zaświadczenia lekarskiego i opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej). Przepisy działu IX nie określają obecnie dolnej granicy wieku warunkującej zatrudnienie. W doktrynie i w orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że wskazane regulacje prawne, a zwłaszcza art. 22 § 3 k.p., wyznaczają zdolność pracowniczą w taki sposób, że nadają ten przymiot osobom, które w świetle przepisów Kodeksu cywilnego posiadają co najmniej ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Wydaje się też, choć nie jest to pogląd powszechnie przyjmowany, że zdolność pracownicza jest jednocześnie odmianą zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych, gdyż z istoty stosunku pracy wynika, że nie można tych zdolności rozłączyć. A zatem możność nawiązania stosunku pracy oznacza równocześnie możność podejmowania czynności dotyczących tego stosunku. Jak wspomniano, w doktrynie prezentowane jest także stanowisko odmienne, w myśl którego należy od siebie odróżniać pracowniczą zdolność prawną (warunkującą bycie stroną stosunku pracy) i pracowniczą zdolność do czynności prawnych (warunkującą możliwość podejmowania czynności dotyczących stosunku pracy).[22] Pierwszą zdolność wywodzi się z art. 22 § 2 k.p., drugą – z § 3 tego przepisu. Stąd na gruncie tej koncepcji możliwe jest zatrudnianie osoby całkowicie ubezwłasnowolnionej, która jednak nie może podejmować żadnych czynności dotyczących stosunku pracy, w którym pozostaje. Czynności te wykonuje jej przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny. Osobiście uważam, że w obecnym stanie prawnym nie ma podstaw do uznania słuszności tego stanowiska. To z kolei prowadzi do wniosku, że utrata zdolności pracowniczej wskutek całkowitego ubezwłasnowolnienia osoby fizycznej pozostającej w stosunku pracy prowadzi do wygaśnięcia tego stosunku. Warto w tym miejscu przytoczyć treść art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury[23], zgodnie z którym „Rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem bez wypowiedzenia następuje w razie prawomocnego orzeczenia ubezwłasnowolnienia częściowego lub całkowitego". Wydaje się, że regulacja ta potwierdza prawidłowość powyższego wniosku.

I wreszcie ostatni przypadek, związany z likwidacją jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Oczywiście, zgodnie z prawem można zlikwidować określoną jednostkę organizacyjną (co z reguły wiąże się z wykreśleniem jej z właściwego rejestru) po przeprowadzeniu postępowania likwidacyjnego, którego celem

[21] Od września 2018 r. – 15 lat.

[22] T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 121.

[23] T.j. Dz. U. z 2011 r., nr 109, poz. 639 ze zm.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

jest uprzednie uregulowanie ogółu stosunków prawnych i majątkowych, w jakich ta jednostka pozostawała. Innymi słowy, warunkiem likwidacji jest wcześniejsze rozwiązanie wszystkich umów, w tym umów o pracę, których stroną była likwidowana jednostka. A więc wskazany tu problem wygaśnięcia stosunku pracy nie powinien w ogóle wystąpić. Praktyka jest jednak inna. Zdarzają się bowiem przypadki, kiedy formalne wykreślenie z rejestru jednostki organizacyjnej nie było poprzedzone wcześniejszym rozwiązaniem wszystkich umów o pracę (np. z pracownikiem przebywającym na długotrwałym urlopie bezpłatnym). Z pewnością po likwidacji pracodawcy nie jest możliwe, by w dalszym ciągu trwał jakikolwiek stosunek pracy, w którym ten pracodawca pozostawał. Wydaje się, że na skutek braku regulacji dla opisywanego zdarzenia należałoby przyjąć, że w chwili likwidacji stosunek ten wygasa.

6.

W niniejszym opracowaniu dokonano przeglądu rozwiązań prawnych dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy. Jego celem nie była jednak pogłębiona analiza przepisów przewidujących poszczególne przypadki wygaśnięcia więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę, ale ukazanie ewolucji, jakiej na przestrzeni ostatnich 40 lat podlegały przepisy prawa z tego zakresu.[24]

Rozważania prowadzą do wniosku, że sama koncepcja wygaśnięcia stosunku pracy jako zdarzenia istotowo odmiennego od rozwiązania tego stosunku jest na tyle oczywista, że aż trudno uwierzyć, że pojawiła się ona dopiero w Kodeksie pracy. Jednak od samego jej początku nasuwa się szereg wątpliwości wynikających głównie z przyjętej w art. 63 k.p. formuły ustawowego zamknięcia katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy. Najpierw brakowało przede wszystkim uregulowania przypadku śmierci pracownika (także pracodawcy), a po wyeliminowaniu tego niedostatku w 1996 r. – w dalszym ciągu wątpliwy jest status niektórych zdarzeń, które co prawda nie są wyraźnie uregulowane, ale których wystąpienie czyni niemożliwym istnienie stosunku pracy. Oczywiście, doktryna i orzecznictwo jakoś sobie z tym problemem radzą. Jeśli jednak zależy nam na spójności regulacji prawnej, należałoby zasygnalizowane problemy spróbować rozwiązać. Z tego względu można zaproponować dwa rozwiązania. Pierwszym byłoby podjęcie próby skatalogowania wszystkich przypadków, które powinny prowadzić do ustania stosunku pracy, a których nie da się zakwalifiko-

[24] Warto w tym miejscu zasygnalizować, że w doktrynie nie brakuje opracowań analitycznych poświęconych poszczególnym przypadkom wygaśnięcia stosunku pracy. Zob. np. E. Hofmańska, *op. cit.*, a także dwie rozprawy doktorskie: J. Świątek-Rudoman, *Tymczasowe aresztowanie pracownika*, Gdańsk 2014 (maszynopis); M. Zbucka, *Wygaśniecie stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy*, Gdańsk 2014 (maszynopis).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

wać w kategorii rozwiązania stosunku pracy.[25] Nie wiadomo jednak, czy zabieg taki jest w ogóle możliwy. Dlatego proponuję rezygnację z zasady zamkniętego przez ustawę katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, czemu służyć powinno skreślenie art. 63 k.p. Jak dowodzi praktyka, przepis ten nigdy nie był zbyt rygorystycznie przestrzegany. Ponadto obecnie po ugruntowaniu koncepcji wygaśnięcia stosunku pracy jego skreślenie nie powinno wywołać żadnych negatywnych konsekwencji.

BIBLIOGRAFIA

Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1994.
Filcek A., Formański W., Piekarski M., Rejman S., Rusek F., Salwa Z., Zieliński K., *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979.
Hofmańska E., *Konsekwencje prawne śmierci pracownika*, Warszawa 2006.
Jackowiak U., *W sprawie porzucenia pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 10.
Jaśkiewicz W., Jackowiak Cz., Piotrowski W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970.
Kodeks pracy. Komentarz, red. J. Jończyk, Warszawa 1977.
Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
Liszcz T., *Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 10.
Liszcz T., *Sankcje prawne wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez podmiot zatrudniający*, „Nowe Prawo" 1976, nr 2.
Liszcz T., *Skutki prawne śmierci pracownika i śmierci pracodawcy w zakresie stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1997, nr 7–8.
Piotrowski W., *Rozwiązanie stosunku pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, red. W. Jaśkiewicz, Poznań 1976.
Salwa Z., *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1971.
Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
Świątek-Rudoman J., *Tymczasowe aresztowanie pracownika*, Gdańsk 2014 (maszynopis).
Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.
Walas A., *Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i wygaśnięcie stosunku* pracy, [w:] *Nowe prawo* pracy, red. R. Korolec, J. Pacho, Warszawa 1975.
Zbucka M., *Wygaśniecie stosunku pracy wskutek śmierci pracodawcy*, Gdańsk 2014 (maszynopis).
Zieliński T., *Porzucenie pracy – problem nadal dyskusyjny*„Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 6.

SUMMARY

The paper refers to changes of legal regulation on the labour relationship expiration. The labour relationship expiration results in the termination of that relationship by virtue of legal event other than legal action. The labour relationship expiration regulation was introduced to law for the first time by the Labour code of 1975. The code provided 3 cases of such expiration: the abandonment

[25] Wydaje się zresztą, że także w przypadku rozwiązania stosunku pracy mamy do czynienia z ustawowym zamknięciem katalogu zdarzeń w ten sposób kwalifikowanych.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 01/11/2026 08:15:18

of work, expiry of employee's 3-month absence caused by provisional arrest and failing to report to work by employee elected to public function within 7 days since the end of the term of office. Currently, the catalogue has been extended by the death of employee and the death of employer, the catalogue has been also narrowed by the abandonment of work. The analisys carried out in the paper proves that widely accepted thesis on the numerusclausus of the labour relationship expiration cases in statutory law is erroneous. It appears that such result is also casued by employee's total incapacitation and joining roles and attributes of employee and employer by one person.

Keywords: the labour relationship expiration

UMCS