**ZMIANA I USTANIE STOSUNKU PRACY CZ. II**

**z orzecznictwem**

**ROZWIĄZANIE BEZ WYPOWIEDZENIA**

To oświadczenie woli złożone przez jedną stronę stosunku pracy drugiej stronie, powodujące natychmiastowe ustanie stosunku pracy. Zaczyna obowiązywać od momentu, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, gdy mogła zapoznać się z jego treścią.

Na tej podstawie strony mogą rozwiązać każdą umowę, ale warunkiem skuteczności jest zaistnienie wyjątkowych przyczyn.

- Oświadczenie zawiera wyrażenie woli natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy,

- W oświadczeniu musi być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie –

judykatura wskazuje, że poprzez przytoczenie przyczyny należy rozumieć „*wskazanie istoty zarzutu*” tj. **podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które doprowadziły do rozwiązania umowy.** Nie wystarczy podanie np. „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

- pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych – czyli informacja, że pracownik może w ciągu 14 dni złożyć wniosek o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Wniosek powinien być złożony do sądu pracy.

**Przyczyny zawinione**

*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,*

1. *zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.*

- **co do naruszenia obowiązków**

**Ciężkie naruszenie to takie, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza ważny interes pracodawcy**

np. zakaz palenia

– przepisy nie określają co to znaczy i który obowiązek to podstawowy i w jakiej sytuacji naruszenie jest ciężkie.

Posiłkowo art. 100 k.p.

wyj. art. 211 k.p. – BHP – który wskazuje w tym zakresie podstawowe obowiązki pracowników

- konkretyzacja podstawowych obowiązków może nastąpić w umowie, w dołączonym do umowy zakresie obowiązków, w taryfikatorze kwalifikacyjnym, gdzie do każdego stanowiska przypisane są obowiązki lub w regulaminie pracy

- ocena stopnia naruszenia – tu ocenia się:

a) stopień natężenia złej woli lub rażącego niedbalstwa,

b) częstotliwość zdarzeń – choć czasem wystarczy działanie jednorazowe

(np. zniewaga pracodawcy i odmowa wykonania zadania).

Wina umyślna, rażące niedbalstwo

Ale nie jest:

- zwykłe zaniedbanie

Wątpliwe:

- usiłowanie naruszenia

- ocena rozmiaru szkody wyrządzonej pracodawcy, tu bierze się pod uwagę zawinione uchybienie, które spowodowało zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy, ale zgodnie z orzecznictwem wysokość szkody nie decyduje o stopniu i rodzaju winy – SN 21.07.1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746

**- co do przestępstwa**

**Przestępstwo ścigane w trybie przepisów postępowania karnego, z wyłączeniem wykroczeń, gdy:**

- zostało popełnione w czasie trwania stosunku pracy,

- dyskwalifikuje osobę jako pracownika

- jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem

Przestępstwo musi być popełnione przez osobę posiadającą status pracownika, a nie kandydata na pracownika – bo art. 52 &1 pkt 2 k.p., podobnie orzeczenie SN z 7.04.1999r., I PKN 647/98, OSNAPiUS 20000, Nr 11, poz.422

- czyn popełniony w związku z zatrudnieniem pracownika

**- co do utraty uprawnień koniecznych**

- muszą być wynikiem zawinionego działania pracownika

*§ 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.*

Ograniczenie terminowe:

Ograniczenie 1 miesiąca

To nie jest obowiązek pracodawcy, może zastosować środki łagodniejsze w postaci kary nagany, pieniężnej itp.

Obowiązek konsultacji związkowej:

*§ 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. (skreślony).*

- nieprawdziwość przyczyny rozwiązania – nie stanowi bezprawnego działania pracodawcy

- ciężar dowodu obciąża pracodawcę

**Przyczyny niezawinione**

*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.*

Dopuszczalność tego trybu wynika z faktu, że mimo iż przyczyna nieobecności jest usprawiedliwiona i uzasadniona to brak możliwości świadczenia pracy przez pracownika powoduje bezprzedmiotowość umowy.

- Ustawa wprowadza okresy ochronne, których długość jest uzależniona od okresu zatrudnienia **u danego pracodawcy**.

*§ 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.*

Określenie w miarę możliwości nie oznacza uznaniowego charakteru powinności pracodawcy. Możliwości te podlegają oceni sądu, przy czym dowód ich braku spoczywa w razie sporu na pracodawcy.

Oceniając należy uwzględniając okoliczności dotyczące zarówno pracownika jak i pracodawcy.

**Rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika**

**Przesłanki zdrowotne**

*Art. 55. § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia,* ***jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.***

**Przesłanki zawinione przez pracodawcę**

*§ 11. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy,* ***gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika;*** *w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.*

Orzecznictwo wskazuje na przesłankę winy umyślnej pracodawcy (OSN 214)

OSN:

- brak wypłaty wynagrodzenia,

- niezapewnienie BHP

- naruszenie dóbr osobistych pracowników – orzecznictwo niejednolite, gdyż naruszenie dóbr osobistych ma charakter prawny a nie faktyczny (OSN 214)

*§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić* ***na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.***

Ograniczenie czasowe do 1 mies., bo:

*Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.*

*§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 11 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy* ***prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.***

Z uwagi na zmianę ról podmiotu inicjującego rozstanie stron, PRACODAWCY może przysługiwać odszkodowanie.

- Oświadczenie wymaga zachowania formy pisemnej.

- Zawiera wyrażenie woli natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy,

- wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie – judykatura wskazuje, że poprzez przytoczenie przyczyny należy rozumieć „wskazanie istoty zarzutu” tj. **podanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które doprowadziły do rozwiązania umowy.** Nie wystarczy podanie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

- pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych – czyli informacja, że pracownik może w ciągu 14 dni złożyć wniosek o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Wniosek powinien być złożony do sądu pracy.

**Wygaśnięcie umowy o pracę**

*A****rt. 63.****Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.*

Wygaśnięcie umowy o pracę (stosunku pracy) następuje z chwilą spełnienia się okoliczności, z którymi prawo wiąże skutek w postaci ustania stosunku pracy.

WYGAŚNIĘCIE **#** ROZWIĄZANIE

ZDARZENIA OŚW. WOLI

(OKOLICZNOŚCI)

Są to inne zdarzenia niż oświadczenia woli, gdyż w przypadku tych oświadczeń kodeks pracy używa określenia "rozwiązanie umowy" .

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w tezie I wyroku z dnia 5 września 2001 r., [I PKN 830/00](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=OrzeczSad.49684:ver=0&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=OrzeczSad.49684:ver=0&full=1) (OSNP 2003, nr 15, poz. 355), *likwidacja pracodawcy nie jest zdarzeniem powodującym wygaśnięcie umowy o pracę.*

***Art. 631.****§ 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.*

*§ 2. (45) Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzą do spadku.*

Pracownik jest obowiązany do osobistego świadczenia pracy

śmierć powoduje, że zobowiązanie to staje się niemożliwe do wykonania i dlatego stosunek pracy wygasa.

Prawa majątkowe po śmierci pracownika przechodzą, w częściach równych, na osoby spełniające warunki do uzyskania renty rodzinnej według ustawy o emeryturach i rentach.

Zgodnie z [art. 65 ust. 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.304279:part=a65u1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.304279:part=a65u1&full=1) i [2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.304279:part=a65u2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.304279:part=a65u2&full=1) oraz [art. 67-71](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.304279:part=a67&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.304279:part=a67&full=1) wyżej wymienionej ustawy **renta rodzinna przysługuje uprawnionym członkom rodziny osoby, która w chwili śmierci miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń.**

Przy ocenie prawa do renty przyjmuje się, że osoba zmarła była całkowicie niezdolna do pracy. **Renta rodzinna przysługuje także uprawnionym członkom rodziny osoby, która w chwili śmierci pobierała zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne**. W takim przypadku przyjmuje się, że osoba zmarła spełniała warunki do uzyskania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

***Do renty rodzinnej uprawnieni są następujący członkowie rodziny****:*

*1) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione,*

*2) przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej,*

*3) małżonek (wdowa i wdowiec),*

*4) rodzice (za rodziców w rozumieniu ustawy uważa się również ojczyma i macochę oraz osoby przysposabiające).*

***Dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione*** *mają prawo do renty rodzinnej:*

*1) do ukończenia 16 lat,*

*2) do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 lat życia, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25 lat życia, albo*

*3) bez względu na wiek, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy w okresie, o którym mowa w pkt 1 lub 2.*

*Jeżeli dziecko osiągnęło 25 lat życia, będąc na ostatnim roku studiów w szkole wyższej, prawo do renty rodzinnej przedłuża się do zakończenia tego roku studiów.*

*Przyjęte na wychowanie i utrzymanie* ***wnuki, rodzeństwo i inne dzieci*** *mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli:*

*1) zostały przyjęte na wychowanie i utrzymanie co najmniej na rok przed śmiercią ubezpieczonego (emeryta lub rencisty), chyba że śmierć była następstwem wypadku, oraz*

*2) nie mają prawa do renty po zmarłych rodzicach, a gdy rodzice żyją, jeżeli:*

*a) nie mogą zapewnić im utrzymania albo*

*b) ubezpieczony (emeryt lub rencista) lub jego małżonek był ich opiekunem ustanowionym przez sąd.*

***Wdowa*** *ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli:*

*1) w chwili śmierci męża osiągnęła wiek 50 lat lub była niezdolna do pracy albo*

*2) wychowuje co najmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie osiągnęło 16 lat, a jeżeli kształci się w szkole - 18 lat, lub jeżeli sprawuje pieczę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolnym do pracy, uprawnionym do renty rodzinnej.*

*Prawo do renty rodzinnej nabywa również wdowa, która osiągnęła wiek 50 lat lub stała się niezdolna do pracy po śmierci męża, nie później jednak niż w ciągu 5 lat od jego śmierci lub od zaprzestania wychowywania osób wymienionych w pkt 2.*

*Małżonka rozwiedziona lub wdowa, która do dnia śmierci męża nie pozostawała z nim we wspólności małżeńskiej, ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli oprócz spełnienia warunków określonych w pkt 1 lub 2 miała w dniu śmierci męża prawo do alimentów z jego strony ustalone wyrokiem lub ugodą sądową.*

*Wdowa niespełniająca warunków do renty rodzinnej określonych w pkt 1 lub 2 i niemająca niezbędnych źródeł utrzymania ma prawo do okresowej renty rodzinnej:*

*1) przez okres jednego roku od chwili śmierci męża,*

*2) w okresie uczestniczenia w zorganizowanym szkoleniu mającym na celu uzyskanie kwalifikacji do wykonywania pracy zarobkowej, nie dłużej jednak niż przez 2 lata od chwili śmierci męża.*

*Powyższe przepisy stosuje się odpowiednio do* ***wdowca****.*

***Rodzice*** *mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli:*

*1) ubezpieczony (emeryt lub rencista) bezpośrednio przed śmiercią przyczyniał się do ich utrzymania,*

*2) spełniają odpowiednio warunki określone dla wdowy i wdowca oraz co do wieku.*

*W braku osób wymienionych w pkt 3 prawa majątkowe po zmarłym pracowniku przechodzą na spadkobierców stosownie do* [*art. 922*](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a922&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a922&full=1) *i n. k.c.*

**Odpowiedzialność rodziny zmarłego pracownika230**

SN w uchwale III PZP 12/02, OSNPC 2003, Nr 2 stoi na stanowisku, że *odpowiedzialność spadkobiercy za długi spadkowe wynikające z prostego przyjęcia spadku, nie podlega ograniczeniu z tej tylko przyczyny, że jest to dług ze stosunku pracy*

- Obowiązek rodziny do naprawienia szkody majątkowej wyrządzonej przez zmarłego pracownika.

**ŚMIERĆ PRACODAWCY**

***Art. 632.****§ 1. Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3.*

*§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1,* ***przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,*** *a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.*

*§ 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w razie przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 231.*

MOŻLIWE SĄ NASTĘPUJĄCE OPCJE:

1. PRZEJĘCIE ZAKŁADU
2. ZATRUDNIENIE POZA ZAKŁADEM
3. LIKWIDCJA ZAKŁADU

 PRZEJĘCIE ZAKŁADU

W razie śmierci pracodawcy umowy o pracę wygasają, chyba że pracodawca prowadził zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym (jako wyodrębnioną jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników), a zakład ten został przejęty w sposób określony w [art. 231](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a23(1)&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a23(1)&full=1). Wówczas pracownicy zatrudnieni w tym zakładzie stają się pracownikami nowego pracodawcy (przejmującego zakład).

ZATRUDNIENIE POZA ZAKŁADEM, GDY PROWADZONEJ PRZEZ ZMARŁEGO PRACODAWCĘ DZIAŁALNOSCI NIE MOŻNA PRZYPISAĆ CHARAKTERU „ZAKŁADU”

Jeżeli pracodawca zatrudniał pracownika nie w zakładzie pracy (na przykład do opieki nad dzieckiem), to taki stosunek pracy wygasa.

LIKWIDACJA ZAKŁADU

Stosunek pracy wygasa także wtedy, gdy pracownik był zatrudniony w zakładzie pracy, którego nikt nie przejął (na przykład brak było spadkobierców lub odrzucili oni spadek na podstawie [art. 1012](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1012&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1012&full=1) k.c.).

**Odszkodowanie związane ze śmiercią pracodawcy**

W razie wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Przepis [§ 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a63(2)§2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a63(2)§2&full=1) ustala jego wysokość (na podstawie [§ 2 ust. 1 pkt 5](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.20382:part=§2u1p5&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.20382:part=§2u1p5&full=1) rozporządzenia o ustalaniu wynagrodzeń oblicza się ją jak ekwiwalent pieniężny za urlop), natomiast nie określa podmiotu zobowiązanego do zapłaty.

Nie są to osoby przejmujące zakład pracy na podstawie [art. 231](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a23(1)&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a23(1)&full=1), gdyż w razie tego przejęcia stosunki pracy nie wygasają.

Zobowiązanymi do zapłaty odszkodowania będą spadkobiercy, chyba że odrzucą spadek ([art. 1012](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1012&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1012&full=1) k.c.).

# Art. 1012.

*Spadkobierca może bądź przyjąć spadek bez ograniczenia odpowiedzialności za długi (przyjęcie proste), bądź przyjąć spadek z ograniczeniem tej odpowiedzialności (przyjęcie z dobrodziejstwem inwentarza), bądź też spadek odrzucić.*

PRZYJĘCIE SPADKU Z DOBRODZIEJSTWEM INWENTARZA

Przejęcie **spadku z dobrodziejstwem inwentarza** ([art. 1023](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1023&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1023&full=1) k.c.), co oznacza, że za długi spadkowe odpowiadają tylko do wartości ustalonego w inwentarzu stanu czynnego spadku ([art. 1031 § 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1031§2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1031§2&full=1) k.c.). Podobnie spadek mogą przyjąć spadkobiercy.

*1031 § 2. W razie przyjęcia spadku z dobrodziejstwem inwentarza spadkobierca* ***ponosi odpowiedzialność za długi spadkowe tylko do wartości ustalonego w inwentarzu stanu czynnego spadku****. Powyższe ograniczenie odpowiedzialności odpada, jeżeli spadkobierca podstępnie nie podał do inwentarza przedmiotów należących do spadku albo podał do inwentarza nie istniejące długi.*

**Art. 1014.**

*§ 1. Przyjęcie lub odrzucenie udziału spadkowego przypadającego spadkobiercy z tytułu podstawienia może nastąpić niezależnie od przyjęcia lub odrzucenia udziału spadkowego, który temu spadkobiercy przypada z innego tytułu.*

*§ 2. Spadkobierca może odrzucić udział spadkowy przypadający mu z tytułu przyrostu, a przyjąć udział przypadający mu jako spadkobiercy powołanemu.*

*§ 3. Poza wypadkami przewidzianymi w paragrafach poprzedzających spadkobierca nie może spadku częściowo przyjąć, a częściowo odrzucić.*

# Art. 1015.

# § 1. Oświadczenie o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku może być złożone w ciągu sześciu miesięcy od dnia, w którym spadkobierca dowiedział się o tytule swego powołania.

# § 2. Brak oświadczenia spadkobiercy w terminie określonym w § 1 jest jednoznaczny z przyjęciem spadku z dobrodziejstwem inwentarza.

*Art. 1018.*

*§ 1. Oświadczenie o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku złożone pod warunkiem lub z zastrzeżeniem terminu jest nieważne.*

*§ 2. Oświadczenie o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku nie może być odwołane.*

*§ 3. Oświadczenie o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku składa się przed sądem lub przed notariuszem. Można je złożyć ustnie lub na piśmie z podpisem urzędowo poświadczonym. Pełnomocnictwo do złożenia oświadczenia o przyjęciu lub o odrzuceniu spadku powinno być pisemne z podpisem urzędowo poświadczonym.*

Roszczenia pracowników z tytułu tych odszkodowań wchodzą do masy spadkowej ([art. 922](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a922&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a922&full=1) k.c.).

*Art. 922. § 1. Prawa i obowiązki majątkowe zmarłego przechodzą z chwilą jego śmierci na jedną lub kilka osób stosownie do przepisów księgi niniejszej.*

*§ 2. Nie należą do spadku prawa i obowiązki zmarłego ściśle związane z jego osobą, jak również prawa, które z chwilą jego śmierci przechodzą na oznaczone osoby niezależnie od tego, czy są one spadkobiercami.*

*§ 3. Do długów spadkowych należą także koszty pogrzebu spadkodawcy w takim zakresie, w jakim pogrzeb ten odpowiada zwyczajom przyjętym w danym środowisku, koszty postępowania spadkowego, obowiązek zaspokojenia roszczeń o zachowek oraz obowiązek wykonania zapisów i poleceń, jak również inne obowiązki przewidziane w przepisach księgi niniejszej.*

ODRZUCENIE SPADKU

W razie odrzucenia spadku przez spadkobierców lub braku spadkobierców spadek dziedziczy gmina ostatniego miejsca zamieszkania spadkodawcy, a gdy tego miejsca nie da się ustalić lub znajdowało się ono za granicą, to dziedziczy Skarb Państwa ([art. 935 § 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a935§1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a935§1&full=1) i [art. 1020](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1020&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8780:part=a1020&full=1) k.c.).

*Art. 1020. Spadkobierca, który spadek odrzucił, zostaje wyłączony od dziedziczenia, tak jakby nie dożył otwarcia spadku.*

*Art. 1024. § 1. Jeżeli spadkobierca odrzucił spadek z pokrzywdzeniem wierzycieli, każdy z wierzycieli, którego wierzytelność istniała w chwili odrzucenia spadku, może żądać, ażeby odrzucenie spadku zostało uznane za bezskuteczne w stosunku do niego według przepisów o ochronie wierzycieli w razie niewypłacalności dłużnika.*

*§ 2. Uznania odrzucenia spadku za bezskuteczne można żądać w ciągu sześciu miesięcy od chwili powzięcia wiadomości o odrzuceniu spadku, lecz nie później niż przed upływem trzech lat od odrzucenia spadku.*

*Art. 10311.*

*§ 1. Spadkobierca, który przyjął spadek z dobrodziejstwem inwentarza, zapisobierca windykacyjny lub wykonawca testamentu mogą złożyć w sądzie albo przed notariuszem wykaz inwentarza. Wykaz inwentarza składany przed notariuszem zostaje objęty protokołem.*

*§ 2. Wykaz inwentarza może zostać złożony wspólnie przez więcej niż jednego spadkobiercę, zapisobiercę windykacyjnego lub wykonawcę testamentu.*

*§ 3. W wykazie inwentarza z należytą starannością ujawnia się przedmioty należące do spadku oraz przedmioty zapisów windykacyjnych, z podaniem ich wartości według stanu i cen z chwili otwarcia spadku, a także długi spadkowe i ich wysokość według stanu z chwili otwarcia spadku.*

*§ 4. W razie ujawnienia po złożeniu wykazu inwentarza przedmiotów należących do spadku, przedmiotów zapisów windykacyjnych lub długów spadkowych pominiętych w wykazie inwentarza składający wykaz uzupełnia go. Do uzupełnienia wykazu stosuje się przepisy dotyczące składania wykazu inwentarza.*

*WZÓR WYKAZU INWENTARZA OKRESLA ROZPORZĄDZENIE*

*Art. 10313.*

*§ 1. Spadkobierca, który złożył wykaz inwentarza spłaca długi spadkowe zgodnie ze złożonym wykazem. Nie może jednak zasłaniać się brakiem znajomości wykazu inwentarza złożonego przez innego spadkobiercę, zapisobiercę windykacyjnego lub wykonawcę testamentu.*

*§ 2. Od chwili sporządzenia spisu inwentarza spadkobierca spłaca długi spadkowe zgodnie ze sporządzonym spisem.*

*§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do zapisobierców windykacyjnych i wykonawców testamentu.*

*Art. 1032.*

*§ 1. Spadkobierca, który przyjął spadek z dobrodziejstwem inwentarza i spłacił niektóre długi spadkowe, a nie wiedział i przy dołożeniu należytej staranności nie mógł się dowiedzieć o istnieniu innych długów spadkowych, ponosi odpowiedzialność za niespłacone długi spadkowe tylko do wysokości różnicy między wartością stanu czynnego spadku a wartością świadczeń spełnionych na zaspokojenie długów spadkowych, które spłacił.*

*§ 2. Spadkobierca, który przyjął spadek z dobrodziejstwem inwentarza i spłacając niektóre długi spadkowe, wiedział lub przy dołożeniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o istnieniu innych długów spadkowych, ponosi odpowiedzialność za te długi ponad wartość stanu czynnego spadku, jednakże tylko do takiej wysokości, w jakiej byłby obowiązany je zaspokoić, gdyby spłacał należycie wszystkie długi spadkowe. Nie dotyczy to spadkobiercy niemającego pełnej zdolności do czynności prawnych oraz spadkobiercy, co do którego istnieje podstawa do jego ubezwłasnowolnienia.*

*Art. 1034.*

*§ 1. Do chwili działu spadku spadkobiercy ponoszą solidarną odpowiedzialność za długi spadkowe. Jeżeli jeden ze spadkobierców spełnił świadczenie, może on żądać zwrotu od pozostałych spadkobierców w częściach, które odpowiadają wielkości ich udziałów.*

*§ 2. Od chwili działu spadku spadkobiercy ponoszą odpowiedzialność za długi spadkowe w stosunku do wielkości udziałów.*

W obu tych sytuacjach, jeżeli długi spadkowe przewyższają wartość spadku, to wierzyciele (a więc i pracownicy) dochodzący odszkodowań zostaną zaspokojeni co najwyżej częściowo.

Odszkodowanie **jest wolne od podatku** ([art. 21 ust. 1 pkt 3](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.87290:part=a21u1p3&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.87290:part=a21u1p3&full=1) ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

**Tymczasowe aresztowanie**

***Art. 66.****§ 1. Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.*

*§ 2. Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 48 stosuje się odpowiednio.*

*§ 3. Przepisów § 2 nie stosuje się w przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.*

1. Termin trzymiesięczny rozpoczyna bieg od dnia zatrzymania pracownika (tak orzecznictwo SN w odniesieniu do [art. 265](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.21469:part=a265&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.21469:part=a265&full=1) k.p.k.

2. Okres pobytu w areszcie tymczasowym jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu [art. 41](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a41&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a41&full=1) i dlatego pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Pracownik tymczasowo aresztowany nie ma prawa do wynagrodzenia ([art. 80](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a80&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a80&full=1)).

Sam pobyt w tymczasowym areszcie nie jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Może to nastąpić jedynie w przypadku zajścia przyczyn określonych w [art. 52 § 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a52§1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a52§1&full=1).

5. Do czasu upływu terminu wskazanego w art. 66 k.p. do pracownika tymczasowo aresztowanego ma zastosowanie art. 41 k.p.

W razie wadliwego rozwiązania umowy pracownik może dochodzić roszczeń z [art. 56](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56&full=1) i n. Z reguły jednakże będzie mu przysługiwało wyłącznie odszkodowanie, gdyż przywrócenie do pracy może być ocenione jako niemożliwe lub niecelowe ([art. 56 § 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56§2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56§2&full=1) w zw. z [art. 45 § 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a45§2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a45§2&full=1) i [3](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a45§3&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a45§3&full=1)).

- Przepis ten nie ma zastosowania do odbywania przez pracownika kary pozbawienia wolności. W tym przypadku pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie [art. 53 § 1 pkt 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a53§1p2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a53§1p2&full=1).

- Jeżeli pracownik został zwolniony z aresztu tymczasowego przed upływem trzech miesięcy, to jest on obowiązany do podjęcia pracy, a pracodawca do umożliwienia jej wykonywania ([art. 22 § 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a22§1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a22§1&full=1)). Stosunek pracy trwa bowiem nadal.

Niezgłoszenie się pracownika do pracy w odpowiednim terminie może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy ([art. 52 § 1 pkt 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a52§1p1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a52§1p1&full=1) ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych).

Jeżeli pracodawca bezprawnie uniemożliwia pracownikowi wykonywanie pracy, to pracownik może dochodzić roszczenia o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas jej niewykonywania ([art. 22 § 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a22§1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a22§1&full=1) w zw. z [art. 81 § 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a81§1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a81§1&full=1)).

W razie rehabilitacji pracownika, to jest uniewinnienia go lub umorzenia postępowania z innych przyczyn niż określone w [art. 66 § 3](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a66§3&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a66§3&full=1), może on dochodzić roszczenia o ponowne zatrudnienie ([§ 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a66§2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a66§2&full=1)), jeżeli stosunek pracy wygasł na podstawie [§ 1](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a66§1&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a66§1&full=1).

Do tego roszczenia, tak jak w innych wypadkach wygaśnięcia stosunku pracy, odpowiednio stosuje się [art. 56](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56&full=1) i n.

WYGAŚNIĘCIE----------------------------------PONOWNE ZATUDNIENIE

(to nie jest przerwa w zatrudnieniu)

- W okresie tymczasowego aresztowania pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia

- jeżeli w czasie tymczasowego aresztowania przebywa na urlopie bezpłatnym to pracodawca nie może zastosować trybu art. 66 k.p.

***Art. 67.****W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.*

W odniesieniu do roszczeń pracownika związanych z wygaśnięciem umowy o pracę stosuje się odpowiednio [art. 56-61](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a56&full=1). Termin do ich dochodzenia wynosi 14 dni od dnia wygaśnięcia umowy ([art. 264 § 2](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a264§2&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a264§2&full=1)).

Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r., [II PK 211/07](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=OrzeczSad.466030:ver=0&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=OrzeczSad.466030:ver=0&full=1) (OSNP 2009, nr 15-16, poz. 193) *żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie* [*art. 189*](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8983:part=a189&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8983:part=a189&full=1) *k.p.c. nie jest alternatywnym roszczeniem przysługującym z mocy* [*art. 67*](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a67&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.22144:part=a67&full=1) *k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę (*[*art. 4771*](http://www.lex.uek.krakow.pl/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8983:part=a477(1)&full=1#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.8983:part=a477(1)&full=1)*k.p.c.).*

**Rozwiązanie stosunku pracy pracownika powołanego :**

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania związane jest z ryzykiem usunięcia ze stanowiska – odwołania.

Prawo przewiduje tu dużą łatwość, gdyż odwołanie jest aktem woli organu powołującego, którego podstawy mogą być bardzo różne i dość swobodne.

Jak stwierdza SN - ***W oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy*.**

Ponieważ powołanie jest szczególnym stosunkiem zatrudnienia mają do niego zastosowanie przepisy szczególne w przedmiocie jego rozwiązania.

Odwołanie jest aktem, który wywołuje podwójny skutek prawny:

1. pozbawia powołanego pracownika stanowiska
2. rozwiązuje stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a zakładem pracy w którym to stanowisko się znajduje.

***Art. 70****. § 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie -* ***niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał.*** *Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.*

*§ 11. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.*

*§ 12. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.*

Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem lub z rozwiązaniem bez wypowiedzenia

*§ 2. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.*

Do odwołania stosujemy przepisy o okresach wypowiedzenia, po ich upływie stosunek pracy pracownika odwołanego ulega rozwiązaniu, bądź rozwiąże się wcześniej pracownik otrzyma jednorazowo wypłacone wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

*§ 3. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53.*

**Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie i staje się skuteczne z chwilą, gdy doszło do pracownika w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią** (wyrok SN z 27.1.2004 r., I PK 282/03, OSNP Nr 24/2004, poz. 413).

***- Tego rodzaju odwołania nie można kwestionować powołując się na brak uzasadnionej przyczyny*** (wyrok SN z 15.12.2000 r., I PKN 170/00, OSNP Nr 16/2002, poz. 377).

ale

***- Jeżeli odwołanie nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 KP jest równo­znaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypo­wiedzenia*** (uchwała SN (7) z 24.11.1992 r., I PZP 55/92, OSNC 7–8/1993, poz. 116). ***W takich okolicznościach odwołanie powinno zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie sto­sunku pracy*** (wyrok SN z 10.9.2004 r., I PK 704/03, OSNP Nr 9/2005, poz. 128 oraz wyrok SN z 8.1.2002 r., I PKN 782/00, OSNP Nr 2/2004, poz. 27);

Podobnie

SN uznał, **że *wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest konieczne, natomiast jeśli pracodawca odwołuje pracownika na podstawie art. 52 lub 53 KP − wówczas musi przedstawić uzasadnienie*.** **Uchwała SN z 10.1.2007 r., III PZP 6/06**

***Art. 69.****Jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony, z wyłączeniem przepisów regulujących:*

*1)   tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę,*

*2)   rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:*

*a)  o bezskuteczności wypowiedzeń,*

*b)*[*(52)*](http://lex.pl/kodeksy/?akt=98.21.94.htm#prz33#prz33) *(uchylona),*

*c)  o przywracaniu do pracy.*

zamiast oświadczeń woli stron, ma zastosowanie akt odwołujący pracownika ze stanowiska, wydawany przez organ, powołujący.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| III PK 23/10  III PK 23/10 |  | wyrok SN | 2010.11.04 |  |
| LEX nr 694234 | | | | |
| 1. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika. 2. Odwołanie ze stanowiska przez uprawniony organ pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę może uzasadniać wypowiedzenie definitywne lub wypowiedzenie zmieniające. Zaproponowanie pracownikowi w wypowiedzeniu zmieniającym nowej pracy poniżej jego kwalifikacji nie jest przeszkodą do uznania tego wypowiedzenia za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. | | | | |

- POROZUMIENIE STRON PRZY POWOŁANIU

W stosunku pracy z powołania przepisy przewidują węższy zakres ochrony pracownika przed ustaniem stosunku pracy:

Zgodnie z art. ***70*** *§ 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być* ***w każdym czasie*** *-* ***niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany***

Tak więc odwołanie może nastąpić w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika (zwolnienie lekarskie, urlop wypoczynkowy itp.)

**Ale ochrona mimo to obejmuje sytuacje, gdy organ odwołujący musi odwoływanemu pracownikowi zapewnić inną pracę odpowiadająca kwalifikacjom zawodowym. Dotyczy to kobiety w ciąży i pracownika przed emeryturą.**

*Art. 72. § 2. W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany* ***zapewnić jej inną pracę****, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy.*

*§ 3.*[*(53)*](http://lex.pl/kodeksy/?akt=98.21.94.htm#prz34#prz34) *Przepis § 2 stosuje się* ***odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury*** *z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.*

*§ 4. W razie naruszenia przepisów § 1-3, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy.*

**Rozwiązanie stosunku pracy z wyboru**

Zgodnie z ogólną zasadą art. 73 KP stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się **wraz z wygaśnięciem mandatu**.

Może się jednak zdarzyć tak, że dana osoba w tej samej jednostce organizacyjnej **pełni jednocześnie funkcje na podstawie wyboru i pozostaje z tą jednostką w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę**, wówczas wygaśnięcie mandatu wyborczego nie powoduje rozwiązania stosunku pracy.

Wygaśnięcie mandatu jest zdarzeniem rozwiązującym tylko taki stosunek pracy, którego źródłem jest jedynie sam wybór (tzn. gdy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika).

Wypowiedzenie lub bez wypowiedzenia przy wyborze

Z pracownikiem wybranym do pełnienia funkcji nie można na podstawie przepisów ogólnych rozwiązać stosunku pracy poprzez wypowiedzenie czy w trybie bez wypowiedzenia. **Ale można go odwołać** co również spowoduje wygaśnięcie mandatu przed upływem kadencji.

Pracownik pozostający w stosunku pracy z wyboru **może zrzec się mandatu** i w ten sposób spowodować jego wygaśnięcie a co za tym idzie rozwiązanie stosunku pracy.

**Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania**

**S**tosunek pracy pracownika mianowanego jest dość stabilny a gwarantują to przepisy szczególne zawarte w pragmatykach służbowych.

Stabilność stosunku pracy pracownika mianowanego wskazuje, że rozwiązanie tego stosunku może nastąpić jedynie w sytuacji wystąpienia szczególnych przyczyn.

**Mogą tu wchodzić w grę wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia, porozumienie**.

Szczególnym trybem rozwiązania stosunku pracy z mianowania jest **wydalenie ze służby**, traktowane w kategorii kary dyscyplinarnej. Prawo do jej nałożenia ma komisja dyscyplinarna, a przepisy szczególne wskazują na zasady obrony przez pracownika w sytuacji nieuzasadnionego zastosowania tego rodzaju kary.

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania może nastąpić **również w wyniku zaistnienia zdarzeń szczególnych wskazanych w pragmatykach służbowych**. Np. utrata obywatelstwa polskiego, utrata prawa do wykonywania zawodu, utrata praw publicznych, utrata zdolności do czynności prawnych.

Roszczenia

W sytuacji bezprawnego rozwiązania stosunku pracy z mianowania na podstawie wypowiedzenia lub w trybie bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują te same roszczenia co innym pracownikom na podstawie przepisów ogólnych KP.

Szczególna sytuacja pracowników posiadających status „urzędników”

Ale w sytuacjach niektórych pracowników mianowanych, sporów dotyczących sytuacji np zlecenia urzędnikowi państwowemu / samorządowemu wykonania innej pracy, zawieszenie w pełnieniu obowiązków **są rozpatrywane przez kierownika organu nadrzędnego, a od jego decyzji przysługuje skarga w trypie przepisów o postępowaniu administracyjnym i sądowo-administracyjnym do NSA**.